Rapport final

Évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité

Préparé pour

Le Comité d'évaluation
Compagnie des travailleurs
du Nouveau-Brunswick

Évaluation et exploitation des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
Novembre 1996

SP-AH024F-12-96

REMERCIEMENTS

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est une initiative stratégique mixte fédérale-provinciale financée et gérée par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et les ministères de l'Enseignement supérieur du Travail (MEST) et du Développement des ressources humaines Nouveau-Brunswick (DRH-NB).

Le présent rapport fait partie d'une série de rapports d'évaluation de l'initiative Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Les prochains rapports incluront un certain nombre de rapports provisoires sur l'impact et le bilan final qui sera complété dans l'année qui suivra la fin du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

La présente étude d'évaluation a été menée par Baseline Market Research sous la direction du Comité d'évaluation qui se compose de représentants des trois partenaires.

L'équipe d'évaluation tient à remercier toutes les personnes qui ont contribué à l'étude, et plus précisément les agents des paliers fédéral et provincial qui ont donné leur temps et mis leur expérience au service de l'équipe d'évaluation pour l'aider dans sa tâche.

Nous aimerions également exprimer notre gratitude aux nombreux bénéficiaires de l'assistance sociale et de l'assurance-chômage ainsi qu'aux employeurs hôtes qui ont généreusement partagé l'information sur l'impact qu'a pu avoir Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur leur vie et sur leur communauté.

TABLE DES MATIÈRES

Réponse de la direction
Sommaire

Chapitre I **Introduction**
- A. Structure du rapport
- B. Description du programme
  - 1 Le concept
  - 2. Conception du programme
  - 3. Objectifs de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick
  - 4. Structure du projet Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick
  - 5. Participants
  - 6. Groupe de comparaison
  - 7. Employeurs hôtes
- C. Portée et plan de l'évaluation de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick
- D. Méthode d'évaluation utilisée par Baseline et ARC

Chapitre II. **Impact du programme**
- A. Profil des participants
  - 1. Statut des participants recommandés pour le programme
  - 2. Âge
  - 3. Sexe
  - 4. État civil
  - 5. Revenu du ménage
  - 6. Niveaux d'instruction
  - 7. Expérience de travail avant la participation au programme
- B. Activités des participants dans le cadre du programme
  - 1. Placements au travail
  - 2. Taux d'absentéisme
  - 3. Assurance-maladie
  - 4. Emplois durant la période inactive
  - 5. Effets du programme chez les participants
- C. Différences entre le groupe de participants et le groupe de comparaison
  - 1. Variables relatives au marché du travail
  - 2. Variables relatives aux attitudes
  - 3. Assurance-chômage et aide sociale
- D. Profil des participants qui ont quitté le programme
- E. Expérience des impersévérants après la cessation de leur participation au programme

Chapitre III. Évaluation par les employeurs hôtes et informateurs-clés

A. Rôle des études de cas, des enquętes aupręs des hôtes et des entrevues auprès d'informateurs-clés
B. Conclusions des études de cas
   1. Nature du travail
   2. Opinions des employeurs hôtes au sujet des participants
   3. Valeur du travail effectué
C. Constatations : enquęte aupręs des employeurs hôtes
D. Entrevues auprès des informateurs-clés

Chapitre IV. Analyse de plusieurs variables ayant trait au marché du travail

A. Introduction
B. Modęles de gains
C. Modęles d'assurance-chômage
D. Modęles d'aide sociale
E. Motifs de cessation de participation Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Chapitre V. Rapports coût-bénéfice et coût-efficacité du programme

A. Introduction
B. Sommaire du cadre de l'évaluation coût-bénéfice
C. Gains et impacts sur l'aide sociale
D. Coûts du programme
E. Évaluation du rendement et des facteurs intangibles du programme Compagnie des tr availleurs du Nouveau-Brunswick
   1. Impacts du programme
   2. Avantages intangibles
F. Ensemble des coûts et des bénéfices
   1. Résultat sur le plan coût-bénéfice
   2. Résultats sur le plan coût-efficacité

Chapitre VI. Évaluation globale

A. Qualité de vie
B. Esprit communautaire et engagement
C. Impacts sur le marché du travail
D. Valeur du rendement
E. Coût-bénéfice et coût-efficacité
F. Questions pour l'évaluation des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité
G. Aspects global et comparatif du rapport coût-efficacité
H. Mesure des bénéfices et des coûts
I. Conclusions

Réponse de la direction
Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick
Évaluation provisoire de L'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité

Introduction

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick fait partie d'un certain nombre d'initiatives stratégiques (partenariats fédéraux-provinciaux-territoriaux) qui contribueront au renouvellement et à la revitalisation du système de sécurité sociale au Canada. Au titre d'initiative stratégique, les programmes comme celui de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick font l'objet d'une évaluation approfondie visant à procurer une rétroaction aux élaborateurs des politiques sociales. Le processus d'évaluation dans ce cas comportait trois volets : collecte de données de base, évaluation du processus, bilan (évaluation sommative). La collecte des données de base et l'évaluation du processus ont été terminées avant le début de l'évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité. L'évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité représente un outil utile à l'achèvement du bilan. Le bilan, qui présentera une évaluation approfondie des résultats du programme ne devrait pas être terminé avant la dernière année de l'entente en cours. Le Rapport final de l'évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité a été remis au gouvernement fédéral et à celui du Nouveau-Brunswick en novembre 1996.

L'évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité a porté sur trois points, soit les participants individuels, les employeurs hôtes et les communautés qui ont bénéficié des services de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, depuis sa mise en place jusqu'au début de l'exercice d'évaluation. L'évaluation de l'impact sur les participants individuels s'est appuyée sur les variables principales suivantes :

- facteurs reliés au marché du travail et à l'emploi;
- facteurs reliés à la qualité de vie;
- conséquences économiques et financières de la participation au programme.

L'évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité vise à procurer le feedback nécessaire au Canada pour obtenir son approbation quant au déblocage des fonds fédéraux nécessaires aux exercices financiers 1997-1998 et 1998-1999. La présente section résume la réponse de la direction rapport des résultats de l'évaluation en question.

Observations

La Direction est très heureuse des résultats hautement positifs qui se dégagent de l'évaluation. De tels résultats reflètent la rétroaction positive que les responsables aux paliers fédéral et provincial ont reçu des hôtes du programme et de ses participants durant les trois premières années de son existence.

Lorsqu'ils ont élaboré l'initiative Compagnie des travailleurs, les deux paliers de gouvernement sont convenus de certains objectifs définis qui aideraient à la conception des diverses facettes du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Ce faisant, le gouvernement fédéral et celui du Nouveau-Brunswick ont mis en place des repères pour aider les évaluateurs à mieux juger la réussite globale de l'initiative. Dans leur présentation des résultats de l'évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité, les évaluateurs ont confirmé l'atteinte des objectifs du programme. Ces objectifs sont les suivants :

- contribuer de façon positive aux activités économiques de la province par des projets environnementaux et des activités de soutien communautaire qui réduisent la demande à court terme et à moyen terme de services de soutien communautaire, et ce par des travaux différentiels qui ne sont pas habituellement effectués par d'autres travailleurs;

- améliorer l'environnement physique général des communautés et contribuer au développement de projets d'infrastructure qui ne pourraient pas être réalisés sans le programme;

- rehausser la qualité de vie de personnes très démunies, mais qui ne peuvent se trouver du travail ni participer à des activités de recyclage, en leur donnant une occasion de contribuer activement à des travaux utiles pour la communauté; rehausser la qualité de vie d'une personne signifie améliorer son estime de soi et sa confiance en soi, lui donner le sentiment qu'elle apporte une contribution à la société, et rehausser son état de santé, son autonomie financière et sa satisfaction de vivre en général;

- stimuler et créer un sentiment d'appartenance et de participation communautaires, et donc favoriser, à long terme, le travail ou le bénévolat, l'activité communautaire et le bien-être personnel des participants et des membres de leurs familles.

Bien que le rapport soit très positif, la direction souhaite présenter certaines observations sur quelques éléments clés soulignés par les évaluateurs.

1. Qualité différentielle des résultats

Au chapitre III Évaluation par les employeurs hôtes et informateurs clés», les évaluateurs font état que certaines activités qui ont résulté de l'initiative Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick auraient probablement été effectuées par des bénévoles des secteurs à but non lucratif, des travailleurs sous l'égide d'autres programmes gouvernementaux du secteur public ou de la main-d'oeuvre à contrat embauché sur une base intermittente par le secteur privé ou le secteur public. Bien que cette observation puisse être vraie concernant certains projets, le document d'évaluation omet de souligner plusieurs facteurs positifs de l'initiative.

Dans tous les cas, chaque projet a été évalué quant à sa qualité différentielle avant son approbation et les employeurs devaient démontrer que les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick ne prendraient pas la place d'employés permanents. Il importe de prendre note que, sans Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, la plupart de ces projets n'auraient pas été réalisés avant plusieurs années et, dans beaucoup de cas, auraient exigé un financement gouvernemental du même ordre. De plus, beaucoup d'employeurs hôtes ont indiqué que la qualité du travail des participants de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a dépassé leurs attentes et que la qualité du produit final a dépassé de beaucoup leurs prévisions. Dans plusieurs des projets auxquels participaient les organismes à but non lucratif et des bénévoles, l'action des participants du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick s'est révélée complémentaire à l'activité entreprise par les bénévoles et a apporté un certain seuil de cohérence quant à l'élément main-d'oeuvre du projet.

2. Avantages intangibles et autres

Les évaluateurs laissent entendre que les résultats de base de l'évaluation montrent que le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick donne des bons résultats sur les plans coût-bénéfice ou coût-efficacité, à condition d'accorder une valeur aux bénéfices intangibles. Cependant, le document d'évaluation affirme aussi que, de la façon dont le programme a été conçu, il faut accorder une valeur importante à ce type de bénéfices et avantages et que, même si on accordait une valeur relativement faible aux facteurs intangibles, le programme se révèle avantageux sur les deux plans. Bien que les évaluateurs n'aient pas pu quantifier les facteurs intangibles, la direction est d'avis que plusieurs points méritent d'être soulignés afin que le lecteur puisse connaître les avantages immenses dont il convient de tenir compte.

Il est évident que les deux paliers de gouvernement ont investi de nouveaux fonds de programme pour entreprendre l'initiative Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Il importe cependant de savoir qu'il s'est agi d'un investissement minime si l'on considère les avantages qualitatifs qu'en ont retirés tant les participants du programme que les employeurs hôtes. Les employeurs participants ont été en mesure de mener à bien des projets communautaires qu'il eut été impossible de réaliser en raison des coûts élevés de la main-d'oeuvre. Dans beaucoup de cas, ces avantages ont été transmis directement aux résidents de la collectivité. Les projets tels que le développement de sentiers, l'automatisation des bibliothèques, l'aménagement de terrains de jeux et de plages, pour n'en nommer que quelques-uns, profiteront aux résidents de la communauté durant beaucoup d'années. Plusieurs de ces projets ont un impact positif sur l'attrait que représentent ces communautés par rapport à l'industrie du tourisme, un important vecteur de croissance au Nouveau-Brunswick. Les employeurs ont également tiré profit d'une main-d'oeuvre bien formée et expérimentée, ce qui a permis de réaliser des projets d'une plus grande qualité que prévu et, dans beaucoup de cas, qu'il eut été impossible d'atteindre par le simple recours à des bénévoles.

En plus de toucher un salaire annuel garanti, les participants ont retiré de nombreux avantages au plan de la «qualité de vie» grâce à leur participation au programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Ils ont, en général, amélioré leur confiance en eux-mêmes et leurs aptitudes professionnelles, se sentent mieux du fait de leur participation au programme et ont sensiblement réduit leur dépendance à l'endroit des services communautaires et gouvernementaux. Plusieurs participants ont réussi à trouver du travail complémentaire durant la période inactive du programme et ont ainsi touché des revenus complémentaires; d'autres ont continué à offrir leur temps et leurs services, à titre de bénévoles, dans le cadre de projets et d'activités communautaires. La majorité des participants ont tiré parti du régime de soins de santé assorti au programme

et se sont ainsi senti rassurés relativement aux frais des soins de santé. À l'avenir, les participants bénéficieront aussi d'un meilleur régime de pension en raison de la contribution du programme au Régime de pensions du Canada à l'égard de chacun d'eux.

Plusieurs autres facteurs importants devraient entrer en ligne de compte dans l'estimation des bénéfices et avantages qui découlent directement de l'initiative Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Une économie importante a été réalisée par les deux paliers de gouvernement parce que ces personnes participaient au programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Outre les économies en termes de l'assistance sociale, le ministère du Développement des ressources humaines du Nouveau-Brunswick a économisé en moyenne environ 30 $ par mois en frais de soins de santé et 25 $ par mois en prestations spéciales par client. Les clients de l'assistance sociale n'ont plus accès aux cartes de soins de santé du fait de leur participation au programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Tous les participants, cependant, ont le choix d'adhérer au régime d'assurance-maladie du programme. Par conséquent, étant donné qu'environ 600 bénéficiaires de l'assistance sociale se sont inscrits au programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, l'économie annuelle pour le ministère du Développement des ressources humaines du Nouveau-Brunswick se chiffrerait à environ 400 000 $. De plus, on estime qu'on améliorant la prestation que toucheront les participants du Régime des pensions du Canada, les deux paliers de gouvernement dépenseront moins en frais administratifs associés aux services de soutien communautaire et gouvernemental à l'avenir. Enfin, il ne faut pas oublier que le travail de bénévolat qu'on effectué plusieurs des participants durant la période inactive du programme, et après leur participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, représente une économie remarquable pour les autres programmes des deux paliers de gouvernement.

Conclusion

Les partenaires sont, dans l'ensemble, très heureux du Rapport de l'évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité. L'atteinte des objectifs du programme et l'ampleur des bénéfices et avantages retirés par les participants et les employeurs ont été démontrées.

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a été conçue à des fins d'équité à l'endroit des travailleurs plus âgés et déplacés. Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick n'a pas été constituée à titre de moyen de réduire les frais d'assistance sociale ou d'assurance-chômage et nous croyons que la décision de poursuivre ou d'interrompre cette initiative ne devrait pas se fonder sur une analyse coût-bénéfice. Comme il a déjà indiqué, plusieurs facteurs intangibles doivent être pris en considération

dans l'évaluation de la réussite et des mérites d'une telle initiative. Les évaluateurs ont confirmé l'émergence de nombreux avantages intangibles. Les participants, les employeurs hôtes et les deux paliers de gouvernement, de même que les communautés et la population du Nouveau-Brunswick en général ont tous bénéficié des diverses réussites du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Étant donné l'évaluation positive, le Comité de gestion espère que le rapport d'évaluation et les résultats du projet contribueront à faire en sorte que le gouvernement du Canada confirme son appui au déblocage de fonds pour les quatrième et cinquième années du programme.

Sommaire
Évaluation provisoire du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Le présent rapport renferme les conclusions des premières évaluations provisoires de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, effectuées par *Baseline Market Research Ltd.*(*Baseline*) et *ARC - Applied Research Consultants* (*ARC*). Il a été préparé pour le comité d'évaluation de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick (comité d'évaluation), qui se compose de représentants du ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du Nouveau-Brunswick (MEST), de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et de Développement des ressources humaines Nouveau-Brunswick (DRH - NB).

✦ Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick fait partie d'un certain nombre d'initiatives stratégiques ou de partenariats fédéraux-provinciaux-territoriaux qui contribueront au renouvellement et à la revitalisation du système de sécurité sociale du Canada. Les coûts du programme, qui peuvent atteindre 80 millions de dollars, doivent être partagés également entre les gouvernements fédéral et provinciaux. L'accord de financement actuel du programme porte sur une période de cinq ans, soit les années financières (AF) 1994-1995 à 1998-1999. Le maintien du programme durant la période complète dépend du résultat de la présente évaluation et de l'approbation des fonds par le Conseil du Trésor du Canada.

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est un programme à participation facultative conçu pour offrir aux travailleurs plus âgés, soit ceux ayant entre 50 et 65 ans, une possibilité de se soustraire à un soutien passif et de contribuer au développement de leur communauté.

Le programme a été créé parce qu'il est reconnu que les travailleurs plus âgés ont de nombreuses difficultés à surmonter pour réintégrer le marché du travail, notamment leur âge, leur manque de mobilité et la nécessité de suivre un recyclage prolongé pour pouvoir répondre aux besoins de l'économie nouvelle. Ces travailleurs (y compris les bénéficiaires d'aide sociale à long terme, les prestataires d'assurance-chômage et ceux qui ont épuisé leurs prestations, ainsi que les travailleurs déplacés) risquent de sombrer dans un cycle de dépendance à l'égard de l'assistance publique. De nombreuses

personnes sans emploi possèdent des compétences polyvalentes et ont une bonne éthique du travail, de telle sorte qu'elles pourraient continuer à jouer un rôle productif dans la société. Ces travailleurs auraient intérêt, par l'entremise de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, à travailler à des activités à but non lucratif ou pour les secteurs privé ou public, tout en apportant une contribution positive à la communauté.

Les objectifs de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick forment les aspects mesurables du programme. Le voici :

- contribuer de façon positive aux activités économiques de la province par des projets environnementaux et des activités de soutien communautaire qui réduisent la demande à court terme et à moyen terme de services de soutien communautaire, et ce par des travaux qui ne sont pas habituellement effectués par d'autres travailleurs;

- améliorer l'environnement physique général des communautés et contribuer au développement de projets d'infrastructure qui ne pourraient pas être réalisés sans le programme;

- rehausser la qualité de vie de personnes très démunies, mais qui ne peuvent se trouver du travail ou participer à des activités de recyclage, en leur donnant une occasion de contribuer activement à des travaux utiles pour la communauté; rehausser la qualité de vie d'une personne signifie améliorer son estime de soi et sa confiance en soi, lui donner le sentiment qu'elle apporte une contribution à la société, et rehausser son état de santé, son autonomie financière et sa satisfaction de vivre en général; et

- stimuler et créer un sentiment d'appartenance et de participation communautaires, et donc favoriser, à long terme, le travail ou le bénévolat, la participation communautaire et le bien-être personnel des participants et des membres de leur famille.

Impact du programme

L'évaluation de l'impact de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick porte sur trois points, soit les participants individuels, les employeurs hôtes et les communautés qui bénéficient des services de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. L'évaluation de l'impact sur les participants individuels se fondait notamment sur les variables principales suivantes :

- le marché du travail et les facteurs reliés à l'emploi;
- les facteurs ayant trait à la qualité de vie; et
- les conséquences économiques et financières de la participation au programme.

Les lignes suivantes résument les conclusions de la présente évaluation provisoire.

Qualité de vie

Dans l'évaluation, on a constaté des changements statistiquement significatifs en ce qui concerne la qualité de vie générale des participants au programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Chose certaine, même s'ils ne sont peut-être pas tous le résultat d'une participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, les changements survenus dans le groupe des participants ne se sont pas produits dans le groupe de comparaison.

La majorité des participants (53 %) croient aussi que leur participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick leur a permis de mieux se tirer d'affaire financièrement.

La plupart d'entre eux (87 %) sont convaincus que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick leur a permis de croire davantage en eux-mêmes et en leurs aptitudes.

Les changements dans la qualité de vie perçue appuient beaucoup l'argument en faveur d'une participation active à la place d'une assistance passive; les personnes qui occupent activement un emploi et qui gagnent un revenu contribuent d'une façon plus active à la société dans son ensemble et observent de manière tangible qu'elles ont une meilleur estime de soi et se portent mieux.

Esprit communautaire et engagement

Le niveau de bénévolat est un signe d'esprit communautaire. Dans l'ensemble, les participants étaient plus susceptibles de participer à des services bénévoles que les membres du groupe de comparaison.

La très grande majorité des participants (90 %) ont mentionné que le travail effectué par l'entremise de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est très important pour la communauté locale, et la majorité (92 %) croient aussi qu'ils ont personnellement « beaucoup à offrir à leur communauté ».

Les employeurs hôtes ont régulièrement parlé en bien de l'engagement des participants en ce qui concerne le programme et les projets. Ils ont notamment cité, à titre d'exemples, des rendements supérieurs aux attentes et l'empressement avec lequel les participants accomplissaient les tâches qui leur étaient confiées.

Dans la majorité des projets examinés (95 %), la valeur du rendement dépassait la valeur des salaires reçus. La majorité des employeurs hôtes, y compris là où les projets avaient

coûté plus cher que la valeur du rendement, ont mentionné qu'ils accepteraient de participer à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick à cause de la qualité du travail obtenu. La qualité du rendement et l'empressement à effectuer les tâches témoignent aussi de l'engagement des participants envers la communauté.

Le nombre peu élevé de départs, soit une moyenne d'environ 8 % par année pour les deux années du programme, témoigne également de l'intérêt des participants envers les projets et le programme.

Impacts sur le marché du travail

On a évalué l'impact sur les participants du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Il s'agissait plus particulièrement d'estimations économétriques des gains et des prestations d'assurance-chômage et d'assistance sociale que les participants auraient probablement obtenus si le programme n'avait pas été offert. Les estimations se fondent sur des modèles économétriques à partir de données sur les participants et le groupe de comparaison.

Ces modèles ont des propriétés statistiques robustes. Bon nombre des coefficients de régression atteignent normalement des niveaux qui ont habituellement une signification statistique.

Les résultats montrent que, sans le programme, les participants auraient obtenu des gains totaux moins élevés (gains, plus l'assurance-chômage, plus l'assistance sociale) que durant la période précédant le programme. Les résultats montrent aussi qu'une proportion plus grande de participants auraient dépendu d'un soutien de revenu passif.

Valeur du rendement

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick accepte une grande variété d'activités chez les hôtes de projets. Les projets les plus souvent entrepris concernent l'entretien et l'embellissement d'installations, la sylviculture, les améliorations piscicoles, l'amélioration d'installations touristiques et divers projets environnementaux.

Les informations sur la valeur des activités de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick s'appuient surtout sur les réponses au sondage auprès des employeurs hôtes de 1996. En tout, 101 hôtes ont fourni des réponses sur la valeur totale des rendements obtenus et le nombre de participants concernés. De plus, nous avons obtenu des indications semblables dans un nombre plus petit d'études de cas. Nous avons obtenu

des réponses très variées à une question de sondage portant sur la valeur estimative des travaux effectués par les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. D'après la moyenne des réponses fournies par les employeurs hôtes, chaque participant aurait produit un rendement moyen de 8 220 $ durant la période active de six mois.

Coût-bénéfice et coût-efficacité

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick vise notamment les deux objectifs suivant :

- améliorer la qualité de vie des personnes considérées comme étant le plus dans le besoin; et
- stimuler les sentiments d'appartenance et d'engagement communautaires.

D'après les entrevues menées auprès des hôtes, il s'est produit une amélioration de l'estime de soi, de la confiance en soi et de la satisfaction de vivre en général, qui sont des points importants du premier objectif. Les changements que les hôtes ont constatés chez les participants témoignent aussi de progrès vers la réalisation du deuxième objectif.

Pour ce qui est surtout des programmes qui poursuivent des objectifs d'équité ou des objectifs non fondés sur le rendement, il importe, dans la méthode d'évaluation, de bien tenir compte de l'atteinte de tels objectifs même s'ils sont assez difficiles à quantifier. Dans l'examen des coûts-bénéfices, on a tenu compte des bénéfices intangibles et mentionné l'importance que ces bénéfices doivent avoir pour que le programme atteigne le seuil de rentabilité. À remarquer qu'il est peut-être trop ambitieux de viser la rentabilité dans un programme qui a des objectifs d'équité en ce sens qu'il cherche à aider des travailleurs plus âgés sans emploi. Un des principaux éléments de l'analyse en question est que les coûts de transfert s'équilibrent étant donné que, sur le plan social, ces coûts représentent un bénéfice pour les participants et un coût pour les contribuables, quelle que soit l'importance du paiement.

Le rapport examine aussi l'aspect coût-efficacité du programme, c'est-à-dire les coûts de transfert du programme par rapport aux bénéfices et aux résultats intangibles. Il est ici question de coûts financiers assumés par les gouvernements qui administrent le programme. Dans le cas présent, il on a tenu compte des transferts qui ne sont pas pertinents sur le plan des coûts-bénéfices sociaux. Il s'agit notamment des coûts de transfert sous forme de paiements aux participants, ainsi que des changements de compensation relativement à d'autres transferts, notamment l'assurance-chômage et l'assistance sociale.

Les résultats de base montrent que le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick donne de bons résultats sur les plans coût-bénéfice ou coût-efficacité à condition d'accorder une valeur aux bénéfices intangibles. Le point est que, de la façon dont le programme a été conçu, il faut accorder une valeur importante à ce type de bénéfices. Dans les deux cas, et même si on accordait une valeur relativement faible à ce que nous appelons les facteurs intangibles, le programme se révèle avantageux sur les deux plans. En fin de compte, ce sont les décideurs qui doivent déterminer l'importance des bénéfices intangibles.

Il appartient au Conseil du Trésor du Canada et aux organismes partenaires de déterminer s'il faut poursuivre le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick pour le reste de la période d'essai. L'évaluation provisoire montre que le programme se déroule comme prévu, qu'il atteint les objectifs visés et qu'il donne des bons résultats sur les plans coût-bénéfice et coût-efficacité, à condition de tenir compte des bénéfices intangibles. S'il s'agit là des critères de décision en vue du maintien du programme, il y aurait alors lieu de maintenir ce dernier pendant toute la période d'essai prévue, conformément à l'accord de financement.

CHAPITRE I INTRODUCTION

Le présent rapport renferme les conclusions des premières évaluations provisoires de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, effectuées par *Baseline Market Research (Baseline)* et *Applied Research Consultants (ARC)*. Le rapport a été préparé pour le Comité d'évaluation de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick (dit le Comité d'évaluation), qui se compose de représentants du ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du Nouveau-Brunswick (MEST), de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et de Développement des ressources humaines Nouveau-Brunswick (DRH - NB).

A. Structure du rapport

Le **Chapitre I** donne une description de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, ainsi qu'une vue d'ensemble de la portée et du but de la présente évaluation, de même que de l'approche générale adoptée.

Le **Chapitre II** traite de l'impact de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur les participants au programme. Il présente un profil des participants, des informations sur leurs activités, les résultats de l'analyse comparative du groupe de participants et du groupe de comparaison, des données administratives et un profil des cessations de participation au programme.

Le **Chapitre III** présente les résultats des évaluations des employeurs hôtes, ainsi qu'un sommaire des résultats des études de cas. Les annexes renferment un sommaire des études de cas faites pour l'évaluation du processus, ainsi qu'un rapport sur les études de cas effectuées pour la présente évaluation.

Le **Chapitre IV** présente les conclusions de l'analyse multivariables du marché du travail, y compris une explication des modèles de revenus d'emploi, de l'assurance-chômage et de l'aide sociale, ainsi que des modèles de probabilité de cessation de participation au programme.

Le **Chapitre V** présente les conclusions de l'analyse coût-bénéfice et coût-efficacité, y compris un sommaire du modèle de coût-bénéfice. Le chapitre trait également du rôle de l'assurance-chômage, de l'aide sociale, de variables ayant traite au marché du travail et de « facteurs intangibles » dans la mesure de l'impact du programme. Le chapitre présente aussi l'ensemble des coûts et des bénéfices ou avantages.

Le **Chapitre VI** présente une évaluation globale de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick au terme de la présente évaluation provisoire de l'impact.

B. Description du programme

Les lignes suivantes donnent un aperçu de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Le lecteur pourra aussi consulter les rapports d'évaluation du processus, qui renferment d'autres informations sur le fonctionnement du programme.

1. Le concept

L'idée de former Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick vient de discussions internes avec des ministres-clés et du personnel de gestion de divers ministères provinciaux. On se rendait compte à ce moment-là qu'au Nouveau-Brunswick, des milliers de travailleurs dans diverses industries avaient perdu leur emploi à cause de la mécanisation, de l'épuisement des ressources, de l'automatisation et de changements économiques et structurels. Les gens qui ont pensé à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick reconnaissaient que, de plus, bon nombre des travailleurs déplacés étaient plus âgés et, en raison d'un manque d'éducation et de formation antérieure, se trouvaient incapables de se recycler afin de pouvoir répondre aux exigences de l'économie nouvelle.

En même temps que le concept de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick était développé, DRHC avait entrepris un processus d'examen et de renouvellement dans le but de revitaliser le système de sécurité sociale du Canada. DRHC avait notamment créé, au début de ce processus, le Programme des initiatives stratégiques, dont le but était de mettre à l'essai de nouvelles méthodes de réforme par un partenariat fédéral-provincial-territorial.

Le concept de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick cadre bien avec l'initiative stratégique en ce sens que l'idée proposée par la province répondait à deux objectifs de politique clés du processus de réforme :

- permettre à des adultes en âge de travailler et qui risquent de connaître une situation de dépendance à long terme de devenir, dans la mesure de leur potentiel, des membres productifs de la société; et
- faire en sorte que les personnes qui connaissent des obstacles à l'emploi et à une pleine participation à la vie communautaire, comme les travailleurs plus âgés et déplacés, puissent atteindre l'égalité, l'indépendance et une pleine participation.

Le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a été adopté après une série de négociations entre des représentants fédéraux et provinciaux. Il est ainsi devenu l'une des premières approches financées en vertu du Programme des initiatives stratégiques.

2. Conception du programme

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick fait partie d'un certain nombre d'initiatives stratégiques (partenariats fédéraux-provinciaux-territoriaux) qui contribueront au renouvellement et à la revitalisation du système de sécurité sociale du Canada.

Les gouvernements fédéral et provinciaux se partageront également les coûts du programme jusqu'à concurrence de 80 millions de dollars. À l'heure actuelle, l'accord de financement prévoit un programme échelonné sur cinq ans, soit les années financières (AF) 1994-1995 à 1998-1999. La mise en oeuvre du programme sur la période complète dépend des résultats de la présente évaluation et de l'approbation des fonds par le Conseil du Trésor du Canada.

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est un programme à participation facultative. Il consiste à donner à des travailleurs plus âgés, soit ceux ayant entre 50 et 65 ans, une possibilité de se soustraire à un soutien passif et de contribuer au développement de leur communauté.

Le programme a été créé parce qu'il est reconnu que les travailleurs plus âgés ont de nombreuses difficultés à surmonter pour réintégrer le marché du travail, notamment leur âge, leur manque de mobilité et la nécessité de suivre un recyclage prolongé pour pouvoir répondre aux besoins de l'économie nouvelle. Ces travailleurs (y compris les bénéficiaires d'aide sociale à long terme, les prestataires d'assurance-chômage et ceux qui ont épuisé leurs prestations, ainsi que les travailleurs déplacés) risquent de sombrer dans un cycle de dépendance à l'égard de l'assistance publique. De nombreuses personnes sans emploi possèdent des compétences polyvalentes et ont une bonne éthique du travail, de telle sorte qu'elles pourraient continuer à jouer un rôle productif dans la société. Ces travailleurs auraient intérêt, par l'entremise de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, à travailler à des activités à but non lucratif ainsi que pour les secteurs privé ou public, tout en apportant une contribution positive à la communauté.

3. Objectifs de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Les objectifs de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick forment les aspects mesurables du programme. Ils sont les suivants :

- contribuer de façon positive aux activités économiques de la province par des projets environnementaux et des activités de soutien communautaire qui réduisent la demande à court terme et à moyen terme de services de soutien communautaire, et ce par des travaux différentiels qui ne sont pas habituellement effectués par d'autres travailleurs;

- améliorer l'environnement physique général des communautés et contribuer au développement de projets d'infrastructure qui ne pourraient pas être réalisés sans le programme;

- rehausser la qualité de vie de personnes très démunies, mais qui ne peuvent se trouver du travail ni participer à des activités de recyclage, en leur donnant une occasion de contribuer activement à des travaux utiles pour la communauté; rehausser la qualité de vie d'une personne signifie améliorer son estime de soi et sa confiance en soi, lui donner le sentiment qu'elle apporte une contribution à la société, et rechausser son état de santé, son autonomie financière et sa satisfaction de vivre en général; et

- stimuler et créer un sentiment d'appartenance et de participation communautaires, et donc favoriser, à long terme, le travail ou le bénévolat, l'activité communautaire et le bien-être personnel des participants et des membres de leur famille.

4. Structure du projet Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

> « ***Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est une initiative du Canada et du Nouveau-Brunswick visant à mettre à l'essai un programme de soutien actif du revenu, grâce auquel un revenu annuel garanti sera versé aux chômeurs plus âgés qui se portent volontaires pour des affectations dans des services communautaires.*** » (Entente de contribution de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, p. 1)

Le programme est dirigé par un comité de gestion fédéral-provincial et est financé en vertu d'une entente spéciale conclue entre DRHC, DRH - NB et MEST. En plus du

comité de gestion, divers secteurs de responsabilité ont été confiés à un certain nombre de comités ou groupes de travail.

Le groupe de travail / comité des opérations s'occupe de surveiller et de coordonner les activités quotidiennes de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick menées par divers organismes partenaires. Il se réunit toutes les deux semaines pendant la durée du programme. Il se compose de représentants de chacun des trois organismes partenaires. Des sous-comités chargés respectivement de l'évaluation, des finances et des communications ont aussi été formés au début des activités du programme. Ces sous-comités se sont réunis selon les besoins pendant la durée du programme. Au besoin, ils relèvent du groupe de travail des opérations. Le comité d'évaluation a coordonné l'évaluation du programme.

Les groupes de travail suivants ont été formés au début, durant les étapes de lancement : systèmes, changements législatifs, lignes directrices, et sélection / recrutement. Ces groupes de travail ont réduit leurs activités à mesure que leurs objectifs ont été atteints. En septembre 1995, ils avaient cessé leurs activités. Tous les comités et sous-groupes comptaient des représentants de chacun des organismes partenaires.

5. Participants

Pour être admissibles à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, les participants doivent :

- être âgés d'au mois 50 ans;
- montrer par écrit que leur revenu total familial était inférieur à 20 000 $ durant l'année civile précédente;
- être assistés sociaux, recevoir des prestations d'assurance-chômage, avoir épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, ou être déplacés d'une façon permanente comme travailleurs;
- ne pas offrir de possibilités réalistes de recyclage; et
- avoir un niveau d'études peu élevé.

Chaque participant à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick peut recevoir un soutien financier sous forme de revenu annuel garanti d'environ 12 000 $. Les participants reçoivent 46 $ pour chaque jour de travail durant une période de six mois (période active) auprès d'un organisme hôte. Durant les six autres mois où ils ne travaillent pas à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick (période inactive), ils

reçoivent le même revenu total que durant la période active, réparti au prorata sur 13 périodes de paie. Les autres conditions suivantes s'appliquent en ce qui concerne la rémunération :

- la participation à des projets durant la période active de 26 semaines n'est pas assurable aux fins de l'assurance-chômage;
- le revenu mensuel n'est pas modifié par les autres revenus d'emploi gagnés par le participant ou par un autre membre de l'unité familiale;
- chaque dollar reçu par un participant en prestations d'a.-c. réduit d'autant les montants qu'il reçoit de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick; les autres membres de l'unité familiale peuvent recevoir jusqu'à 8 000 $ en prestations d'a.-c. au cours d'une même année. Toutefois, toute somme qui dépasse 8 000 $ diminue d'autant le montant reçu de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick; et
- la moitié des cotisations au régime de pensions du Canada (RPC) est retenue à la source sur le chèque du participant, et l'autre moitié est versée par l'employeur hôte de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick; ces cotisations sont versées douze mois par année, et elles contribuent aux droits des participants au RPC; un participant ne verse pas des retenues durant les périodes où il reçoit des prestations du RPC.

Les participants ont accès à un régime de santé couvert par la Croix bleue, dont ils partagent les frais, sauf pour les coûts additionnels liés à des prestations complémentaires, dont ils assument l'entière responsabilité.

Durant leur période active, certains participants peuvent obtenir des primes de rendement d'employeurs hôtes du secteur privé s'ils ont bien exécuté leur travail.

La participation au programme est limitée à une personne par unité familiale. D'après les rapports administratifs préparés par MEST, en septembre 1996, 1 006 personnes participaient activement au programme. Depuis le début du programme (période de mars 1994 à septembre 1996), 235 personnes avaient quitté le programme. En septembre 1996, il existait 22 postes vacants au programme. Il est possible de combler ces postes à partir de la liste de remplacements éventuels. Une même personne peut participer au programme pour une période d'au plus cinq ans ou tant que les programmes de sécurité du revenu n'ont pas été modifiés.

6. Groupe de comparaison

Pour les fins d'évaluation du programme, on a choisi un groupe de comparaison établi en fonction des participants de l'AF 1994-1995. Ce groupe compte 680 personnes choisies au hasard parmi des bénéficiaires de l'aide sociale et de l'a.-c. Ces personnes :

- étaient âgées d'au moins 50 ans;
- avaient un revenu familial total inférieur à 20 000 $ en 1993;
- recevaient des prestations d'aide sociale (57 % des cas) ou recevaient des prestations d'assurance-chômage ou avaient épuisé celles-ci; ou encore étaient des travailleurs déplacés de façon permanente (43 % des cas);
- n'avaient aucune chance réaliste de se recycler; et
- avaient en général un niveau de scolarité peu élevé.

7. Employeurs hôtes

Les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick travaillent à divers projets soutenus par des employeurs hôtes. Selon les critères établis, il faut qu'un employeur hôte :

- soit une entreprise du secteur privé, un municipalité, un organisme à but non lucratif ou un ministère ou organisme du gouvernement provincial;
- puisse offrir un milieu de travail sécuritaire et constructif;
- puisse montrer que les projets :
  - ne déplacent pas ou ne remplacent pas des employés actuels, des bénévoles, des employés licenciés ou des employés en vacances;
  - sont des tâches différentielles;
  - ne sont pas déjà financés par d'autres projets de création d'emploi ou de formation;
  - auront une durée de 26 semaines;
  - ne pourraient pas être couverts par la structure budgétaire actuelle de l'employeur hôte; et
  - soit prêt à couvrir tous les frais généraux reliés aux projets.

> « ***Les types d'activités entreprises comprendront la sylviculture, l'amélioration de l'habitat du poisson, la rénovation des installations touristiques, ainsi que des projets de nature environnementale, sans toutefois se restreindre à ces domaines.*** » (Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, Lignes directrices administratives, juin 1995, p. 2.)

Les lignes suivantes donnent une vue d'ensemble du plan d'évaluation conçu pour mesurer l'impact de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

C. Portée et plan de l'évaluation de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

On a adopté une approche polyvalente pour l'évaluation globale de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick La première phase, soit une étude de données de base à propos des participants et d'un groupe de comparaison, a été effectuée en 1994-1995. L'évaluation du processus comportait un examen de l'administration, de la gestion et du fonctionnement du projet, notamment la sélection des hôtes et des participants, ainsi que l'initiation et le contrôle.

L'évaluation-bilan provisoire, pour laquelle le présent rapport a été préparé, compte deux parties : l'impact provisoire et le rapport coût-bénéfice / efficacité provisoire. L'évaluation de l'impact provisoire établit s'il y a lieu de maintenir Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick et mesure les impacts différentiels du programme en ce qui concerne les participants. Les évaluations provisoires du rapport coût-bénéfice / efficacité fournissent une large gamme de renseignements. Les données ainsi recueillies joueront un rôle important dans l'évaluation-bilan finale, laquelle portera sur quatre points : l'impact, le rapport coût-bénéfice / efficacité, l'analyse de la politique et le suivi.

Pour les évaluations provisoires, il faut d'abord déterminer dans quelle mesure les objectifs du programme ont été atteints jusqu'à maintenant et dans quelle mesure ils répondent aux exigences du Conseil du Trésor en ce qui concerne une évaluation provisoire. Les tableaux I-1 et I-2 présentent les principales questions sur lesquelles Baseline / ARC se sont basés pour les évaluations provisoires.

Tableau I-1 Questions d'évaluation - évaluation provisoire de l'impact

1.	Dans quelle mesure Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a-t-il : • enlevé la désincitation à travailler; et • augmenté l'incitation à travailler?
2.	Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a apporté des changements au foyer ou dans la vie familiale des participants (rapports avec les conjoints, enfants et amis, façons de résoudre les conflits à la maison, état de santé, situation financière, participation à des activités communautaires, emploi d'autres services communautaires, types de loisirs)?
3.	Dans quelle mesure Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a-t-il contribué à l'autonomie économique des participants? • De quelle façon les attitudes des participants ont-elles changé? • Quels ont été les impacts sur l'estime de soi des participants et leur éthique du travail? • Le programme leur a-t-il permis d'acquérir des compétences professionnelles? • Les participants ont-ils pu augmenter leur expérience de travail? • Dans quelle mesure Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a-t-il modifié le sentiment, chez les participants, de contribuer à la communauté?
4.	Quels sont les impacts financiers de la participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick? • Quels sont les impacts sur les revenus des participants? • Dans quelle mesure les familles des participants étaient-elles capables de gagner un revenu en plus du salaire fourni par Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, et dans quelle mesure les familles étaient-elles motivées à le faire?
5.	Quels sont les taux d'absentéisme des participants par région et type d'hôte et de placement au travail? • Quelles sont les raisons de l'absentéisme? • Quelles sont les caractéristiques des participants qui ont un taux d'absentéisme plus élevé que la moyenne? • Quel est l'impact de l'absentéisme des participants chez les employeurs hôtes?
6.	Dans quelle mesure un programme actif rend-il les participants et les impersévérants ceux qui abandonnent plus capables et désireux de trouver du travail ou un placement volontaire après la première ou deuxième période active, durant la première ou deuxième période inactive ou une fois qu'ils ont quitté Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick? • Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a motivé les participants à se chercher activement un emploi ou à faire du travail bénévole durant leur période active ou inactive ou une fois qu'ils ont quitté le programme? • Quel est le pourcentage des participants qui ont continué à travailler pour l'hôte de leur projet ou à faire du travail bénévole pour celui-ci? À quelle étape cela s'est-il produit (p. ex., durant la première ou deuxième période active, pendant la première ou deuxième période inactive)?

Tableau I-1 Questions d'évaluation - évaluation provisoire de l'impact

7. Quelles ont été les conséquences de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur l'autonomie financière des impersévérants?
   - Quelles sont les raisons données pour avoir quitté Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick?
   - Quelles sont les caractéristiques des participants qui ont quitté Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick?
   - Qu'est-ce que les impersévérents ont fait depuis qu'ils ont quitté Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick?
   - Est-ce que les aptitudes des impersévérants ont changé?
   - Quels sont les impacts sur l'estime de soi et l'éthique de travail des impersévérants?
   - Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a donné aux impersévérants des aptitudes professionnelles ou augmenté leur expérience de travail?
   - Dans quelle mesure Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a-t-il mdifié le sentiment, chez les impersévérants, de contribuer quelque chose à la communauté?
   - Est-ce que les personnes qui ont quitté Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick se livrent à des activités différentes par rapport à la période précédant leur participation au programme?
   - Quelles sont les raisons données par les impersévérants qui reçoivent un soutien du revenu, pour expliquer qu'ils restent sans emploi après leur participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick?

8. Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a offert des services à la communauté?
   - De quelle façon les communautés ont-elles apporté une contribution à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick?
   - Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a amélioré l'environnement et appuyé des activités communautaires?
   - Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a diminué la demande de soutien social à court terme ou à moyen terme?
   - Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a contribué, dans la communauté, à des travaux d'infrastructure qui n'auraient pas été entrepris autrement?

9. Quels ont été les impacts de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick chez les employeurs hôtes?
   - De quelle façon Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a-t-il aidé les employeurs hôtes à faire leur travail ou nui à ce dernier?
   - Quelles ont été les conséquences de la présence d'un participant dans l'unité de travail en ce qui concerne la gestion de l'unité?
   - Est-ce que des participants éventuels d'autres groupes cibles (p. ex., jeunes, personnes handicapées) sont ainsi privés de possibilités d'emploi?
   - Est-ce que les activités entreprises par Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sont différentielles? Autrement dit, est-ce que ce sont des activités qui n'auraient pas eu lieu sans les fonds versés par Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick?

Tableau I-2 Questions d'évaluation - Évaluation du rapport coût-bénéfice / efficacité	
1.	Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est une façon rentable d'atteindre les objectifs du projet? • Quel a été l'impact de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur les prestations d'aide (assurance-chômage ou aide sociale) versées aux participants et à leur famille, comme le montant ou la durée des prestations? Quelle est la différence à ce sujet par rapport aux membres du groupe de comparaison? • Quel a été l'impact de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur les coûts de l'aide (assurance-chômage ou aide sociale) versée aux participants et à leur famille? Quelle est la différence par rapport aux membres du groupe de comparaison? • Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est administré d'une manière efficace et économique?
2.	Existe-t-il des façons plus rentables d'atteindre les mêmes objectifs? • Existe-t-il des façons moins coûteuses d'offrir un projet ou programme semblable? • Est-ce qu'il existe d'autres projets ou programmes semblables qu'il faudrait examiner afin de supprimer les doubles emplois?
3.	Comment les résultats se comparent-ils avec ceux d'autres programmes qui ont des objectifs semblables? • Est-ce que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a obtenu de meilleurs succès que d'autres programmes ayant des objectifs et groupes cibles semblables?
4.	Quels sont les avantages et les coûts de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick pour les participants, les employeurs hôtes, les communautés et le gouvernement (économies en matière d'assurance-chômage et en l` aide sociale, changement net dans les recettes d'impôts sur le revenu, frais de santé et autres facteurs)? • Quels sont les coûts par participant de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick?
5.	Est-ce que le modèle de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est une façon efficace d'atteindre les objectifs du programme et les objectifs des initiatives stratégiques dans leur ensemble?
6.	Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick permet-il d'offrir des services plus efficacement?

D. Méthode d'évaluation utilisée par Baseline et ARC

Étant donné que les deux évaluations provisoires se recoupent tout au long du processus et que, dans les deux cas, les résultats sont étroitement associés par la voie d'une dernière évaluation provisoire, les conclusions sont présentées dans ce même rapport, qui tient compte de tous les éléments d'évaluation. Un rapport détaillé sur la méthodologie, qui a déjà été soumis au Comité d'évaluation, explique le cadre théorique et les approches utilisées pour cette évaluation.

Les chapitres II à VI présentent les conclusions de l'évaluation effectuée par Baseline et ARC.

Chapitre II Impact du programme

L'évaluation de l'impact de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick porte sur trois points, soit les participants individuels, les employeurs hôtes et les communautés qui ont bénéficié des services de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Le tableau I-1 présente un sommaire des questions d'évaluation. Le présent chapitre donne d'abord un profil des participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick et de leurs activités jusqu'à ce jour dans le cadre du programme, lequel profil sert de point de référence. Vient ensuite une évaluation de l'impact de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur les participants et le groupe de comparaison en ce qui concerne le marché du travail et les attitudes, ainsi que les différences en ce qui concerne les prestations d'aide sociale (a.-s.) et d'assurance-chômage (a.-c.) versées. L'évaluation de l'impact sur les participants individuels s'appuie sur les variables principales suivantes :

- facteurs reliés au marché du travail et à l'emploi;
- facteurs reliés à la qualité de vie, et
- conséquences économiques et financières de la participation au programme.

Étant donné qu'un groupe de comparaison a été prévu dans l'établissement du programme, la mesure de l'impact des variables-clés porte sur deux périodes (celle des sondages de base et celle de la présente évaluation) la mesure porte également sur le groupe de participants et le groupe de comparaison. L'approche s'appuie sur les travaux préliminaires effectués pour l'évaluation du processus à partir de données de sondage, auxquels on a ajouté des données administratives et des données de fichier longitudinal pour l'analyse. Le chapitre se termine par une discussion sur les cessations de participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

A. Profil des participants

En septembre 1996, 1 219 participants en tout s'étaient inscrits à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Durant la période de 1994 à septembre 1996, le taux de persévérance global a été de 81,5 %. Pour les fins d'évaluation, on obtenu des renseignements de base sur un total de 904 des participants (74 % de l'effectif) . On a fait une enquête de suivi pour l'évaluation du processus et, en 1996, on a recueilli des données pour mettre à jour des informations de base et obtenir des précisions sur les activités au programme de 400 participants choisis au hasard parmi le groupe qui avait participé à l'enquête de base. Le profil des participants se fonde sur les renseignements obtenus dans l'étude de base et l'étude de 1996.

1. Statut des participants recommandés pour le programme

Les critères de participation au programme sont précis (voir le chapitre I), et le profil des participants correspond à ces spécifications. Dans la première vague de participants (1994) :

- 51 % recevaient de l'aide sociale et étaient recommandés par DRH - NB;
- 7 % recevaient de l'aide sociale et avaient aussi épuisé leurs prestations d'a.-c.;
- 29 % avaient été recommandés par DRHC parce qu'ils avaient épuisé leurs prestations d'a.-c.; et
- 14 % étaient d'autres travailleurs déplacés, mais qui ne recevaient pas une aide financière.

En 1996, 61 % des participants actifs étaient d'anciens prestataires d'aide sociale et 39 % avaient épuisé leurs prestations d'a.-c. Ces pourcentages des deux groupes-clés (bénéficiaires de l'a.-s. et personnes ayant épuisé leurs prestations d'a.-c.) correspondent à l'objectif, qui est d'atteindre un taux de participation de 60 % de prestataires d'a.-s. et de 40 % de prestataires d'a.-c.

2. Âge

En 1994, l'âge moyen des participants était de 56 ans, et environ 2 % d'entre eux étaient à moins de deux ans de l'âge limite de 65 ans. Comme il fallait s'y attendre, environ 2 % des participants ont quitté le programme parce qu'ils avaient atteint l'âge de 65 ans.

3. Sexe

Les hommes (62 %) furent plus nombreux que les femmes (38 %) à choisir de participer à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick En 1996, la répartition par sexe des participants était restée essentiellement la même. Ces différences s'expliquent peut-être par la nature réelle du travail offert et par les taux différents de participation au marché du travail pour cette génération de femmes et d'hommes plus âgés; toutefois, on n'a pas constaté de différences chez les participants une fois que ceux-ci étaient inscrits au programme. En gros, les hommes et les femmes ont connu à peu près les mêmes

taux de départs (6 % à 8 % des personnes contactées en 1996) et ont exprimé les mêmes niveaux de satisfaction au sujet du programme.

De l'avis des participants des deux sexes, Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick représentait pour eux l'une de leurs rares possibilités d'emploi. Seulement 20 % des hommes et 14 % des femmes ont mentionné qu'ils auraient eu au moins des chances de trouver un autre emploi sans Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Une analyse des autres impressions au sujet du programme montre également que les hommes et les femmes ont des opinions semblables sur les aspects positifs du programme (possibilité de travailler, plaisir de travailler, camaraderie et expérience d'apprentissage). On a aussi constaté certaines différences. Pour ce qui est des sujets d'insatisfaction, les deux groupes ont plutôt parlé des niveaux de salaire, qu'ils jugeaient insatisfaisants, mais cela était mentionné plus souvent par les hommes que par les femmes. Les femmes ont mentionné plus souvent que les hommes leur insatisfaction au sujet de la difficulté du travail offert.

4. État civil

Les participants étaient moins susceptibles d'être mariés que l'ensemble de la population (41 % étaient mariés ou vivaient en union libre). La proportion de personnes non mariées était plus élevée chez les femmes (24 % étaient mariées ou vivaient en union libre) que chez les hommes (48 % mariés ou vivant en union libre). Dans l'ensemble, 20 % des participantes étaient veuves et 4 % des participants étaient veufs, ce qui correspond aux données démographiques indiquant que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de perdre ainsi leur conjoint. Dix-huit pour cent (18 %) des participants n'avaient jamais été mariés alors que cette proportion était de 10 % chez les participantes.

5. Revenu du ménage

Même si Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick verse un salaire supérieur aux prestations d'aide sociale au Nouveau-Brunswick, il reste que dans l'ensemble les revenus des ménages des participants ne sont pas accrus. Par exemple, pendant l'enquête sur les participants de 1996, 87 % des 400 personnes qui ont composé l'échantillon ont signalé un revenu de ménage total inférieur à 20 000 $ en 1995 et 93 % ont signalé que ce revenu était inférieur à 20 000 $ en 1993. Le revenu de ménage

médian au Nouveau-Brunswick était de 41 668 $ en 1993 et de 39 553 $ en 1994 (source : Agence de la statistique du Nouveau-Brunswick, 1996).

6. Niveaux d'instruction

D'après les informations obtenues des participants, ceux-ci ont un niveau d'instruction peu élevé, ce qui correspond aux critères de participation au programme. Dans l'ensemble, 78 % des participants et 57 % des participantes n'avaient pas de diplôme d'études secondaires au moment de leur inscription au programme. De plus, 11 % des participants et 19 % des participantes n'avaient aucun diplôme supérieur ou diplôme d'études secondaires.

Étant donné leur âge et niveau d'instruction, il est très peu probable que les travailleurs déplacés parmi les participants auraient pu être recyclés pour s'adapter aux besoins de l'économie nouvelle.

7. Expérience de travail avant la participation au programme

Durant leurs années de travail qui ont précédé l'inscription à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, les participants avaient occupé en moyenne un total de 11 emplois différents pour une durée variant entre 3 semaines et plus de 30 ans. Deux pour cent (2 %) des participants se sont joints à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick après avoir travaillé pour un même employeur durant plus de 30 ans. En moyenne, les participants avaient travaillé 11,9 années pour leur employeur le plus régulier avant leur inscription au programme.

Un examen des données administratives à propos des participants montre que ceux-ci avaient occupé au total 2 495 emplois différents avant de s'inscrire au programme. Ces derniers étaient répartis comme suit : 23 % d'emplois à temps partiel, 44 % d'emplois à temps plein et 33 % d'emplois saisonniers. Comme dernier emploi avant de participer au programme, 29 % des participants avaient occupé un poste saisonnier.

L'un des objectifs du programme est de répondre aux besoins des travailleurs peu qualifiés. Or, un examen des données administratives permet de constater que la majorité des participants avaient occupé auparavant des postes exigeant des niveaux de compétence de base. Exemples :

- la majorité (69 %) des emplois les plus récents occupés avant la participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick étaient à un niveau de compétence qui, d'après la Classification nationale des

professions (CNP), exigeait une à quatre années d'études secondaires ou jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, des cours de formation ou une expérience de travail particulière (niveau de compétence C d'après la matrice de la CNP) ou jusqu'à deux années d'études secondaires et une brève exposition au travail ou une formation en cours d'emploi (niveau de compétence D);

- 25 % des postes les plus récents occupés avant la participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick étaient dans le domaine des ventes, surtout au niveaux de compétences C ou D, et 28 % étaient dans les domaines du commerce et des transports (également aux niveaux de compétence C ou D);

- Le pourcentage des postes aux niveaux de compétence de base et l'âge des participants montrent que ceux-ci peuvent avoir occupé des postes pendant des longues périodes, mais sans avoir obtenu aucun avancement durant toutes leurs années de travail.

Avant leur inscription au programme, les participants avaient gagné en moyenne 357,90 $ par semaine au cours de leur dernier emploi, et ils avaient travaillé en moyenne 5,4 mois au cours des 24 mois précédents. En fait, 38 % des participants n'avaient pas travaillé du tout durant les 24 mois qui ont précédé leur inscription à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Bref, il est permis de constater que, dans l'ensemble, les participants avaient auparavant occupé des emplois de bas niveau qui ne comportaient aucune exigence sur les plans formation ou compétences. Un certain nombre de participants avaient travaillé durant de longues périodes pour un même employeur, mais 19 % seulement avaient travaillé pendant 12 mois ou plus lors des deux années précédentes. Au cours de cette même période, les participants avaient occupé des emplois à temps partiel et saisonniers plus souvent que des emplois à temps plein.

Étant donné les types d'emplois décrits ci-dessus, les taux de salaire ainsi que l'aspect temporaire de bon nombre de ces emplois, il est étonnant d'observer que les participants se disaient très satisfaits (53 %) ou assez satisfaits (27 %) de leurs anciens emplois. En même temps, certains ont signalé qu'ils n'étaient pas très satisfaits (23 %) ou pas du tout satisfaits (24 %) de leur qualité de vie en général.

B. Activités des participants dans le cadre du programme

La présente section traite des activités des participants durant les périodes actives et inactives du programme. Elle s'appuie sur l'enquête de suivi faite en 1996 auprès d'un échantillon de 400 participants.

1. Placements au travail

La plupart des participants qui furent contactés en 1996 se sont déclarés très satisfaits de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick La majorité d'entre eux (86 % à 87 %) n'avaient travaillé que pour un seul employeur dans le cadre du programme. Les postes offerts aux participants durant l'année du programme 1995 étaient plus souvent reliés (59 %) à une expérience de travail antérieure d'un participant; toutefois, les femmes étaient moins susceptibles (54 %) que les hommes (65 %) d'avoir accès à des postes ayant rapport avec un travail antérieur.

Dans l'ensemble, les hommes et les femmes étaient très satisfaits de leurs expériences au sujet du programme; toutefois, les femmes étaient un peu plus susceptibles (7 %) que les hommes (4 %) d'exprimer une insatisfaction à cet égard.

2. Taux d'absentéisme

En tout, en 1994, 173 participants se sont absentés au moins une journée de travail au cours de la période active, comparativement à 154 participants en 1995.

Chez les participants qui avaient travaillé au moins 13 semaines et qui s'étaient absentés du travail au moins une journée en 1994, la période d'absence moyenne était de 1,25 semaine. Chez ceux qui avaient travaillé au moins 13 semaines et qui s'étaient absentés au moins une journée de leur travail en 1995, la période d'absence moyenne était de 1,87 semaine. Les données semblent indiquer une légère augmentation de l'absentéisme au cours de la deuxième année du programme, alors que le taux d'absentéisme global a en fait diminué entre 1994 et 1995 : c'est qu'un plus grand nombre de participants ont travaillé durant une plus longue période en 1995 qu'en 1994.

Les renseignements obtenus de l'enquête auprès des employeurs hôtes (voir le chapitre 3) confirment le faible niveau d'absentéisme.

3. Assurance-maladie

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick offre aux participants la possibilité de souscrire à un régime d'assurance-maladie à couverture limitée ou supplémentaire (selon leur préférence). En 1995, 79 % des participants contactés ont dit qu'ils avaient choisi de participer au régime de soins médicaux. En 1996, 82 % des participants faisaient partie du régime de soins médicaux. Un peu plus de la moitié (51 %) des personnes qui ont

refusé l'assurance étaient mariées. Trente-quatre pour cent (34 %) des participants mariés qui n'ont pas accepté l'assurance ont mentionné qu'ils étaient couverts par un autre régime de soins médicaux.

4. Emplois durant la période inactive

Chaque participant avait la possibilité de se trouver un emploi additionnel durant la période inactive de 26 semaines du programme. Même s'ils sont assujettis à l'impôt normal, les revenus d'emploi durant la période inactive ne modifient en rien le revenu relié au programme.

Quinze pour cent (15 %) des participants ont trouvé du travail durant la première période inactive de 1994, et autant l'ont fait durant la période inactive de 1995. Le tableau II-1 présente un profil du travail trouvé dans chacune des périodes inactives.

Tableau II-1 Emplois durant la période inactive		
	1994-1995	**1995-1996**
Participants employés	15 %	15 %
Travail ayant un rapport avec l'emploi obtenu par Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick (Oui)	25 %	34 %
Nombre moyen d'heures par semaine	24,92	26,1
Taux horaire moyen de salaire	7,54 $	7,16 $
Travail à temps partiel	64 %	32 %
Travail saisonnier	86 %	88 %
Possibilité de continuer	22 %	0 %

Les tendances de l'emploi se ressemblent beaucoup durant les deux périodes inactives, tout comme les types de postes auxquels les participants étaient assignés. Les femmes qui ont trouvé du travail durant la période inactive travaillaient le plus souvent dans le domaine de la puériculture ou étaient employées comme aides personnelles ou commis. Les hommes qui ont trouvé du travail étaient plus souvent employés comme manoeuvres dans diverses industries saisonnières.

Les emplois durant la période inactive étaient à peu près les mêmes pour les participants qui dépendaient auparavant de l'a.-c. ou de l'a.-s. Il est donc permis de supposer qu'il n'existe aucun rapport entre les emplois avant la participation au programme et les emplois durant la période inactive.

En 1994, environ 40 % des participants qui avaient travaillé durant la période inactive ont laissé entendre qu'ils étaient mieux rémunérés ainsi que par le programme. En 1995, 30 % des participants qui ont trouvé du travail durant la période inactive ont mentionné que ce travail payait mieux que le programme. À en juger par la diminution des taux de salaires moyens et des possibilités d'emploi au cours de l'année, il semble donc que la qualité du travail pour les personnes disposées à travailler durant la période inactive soit à la baisse.

Environ 35 % des participants ont fait du travail bénévole durant la période inactive, pour une moyenne de 16 semaines à raison de 11 heures par semaine. Plus de la moitié (57 %) des participants qui ont fait du travail bénévole durant la période inactive ont continué à le faire durant la période active, et 91 % d'entre eux ont l'intention de continuer après leur prochaine période d'emploi active.

Environ 5 % des participants ont fait *à la fois* du travail bénévole et du travail rémunéré durant la période inactive. Il s'agit environ du tiers du groupe de bénévoles. Ces personnes étaient le plus souvent de femmes non mariées dont le niveau d'études était supérieur à la moyenne.

Dans l'ensemble, environ 45 % des participants ont fait du travail rémunéré ou du travail bénévole durant la plus récente période inactive (1996) .

5. Effets du programme chez les participants

Les plupart des participants ont mentionné que le programme leur a offert des possibilités qu'ils n'auraient pas eues autrement, ainsi que certains autres avantages personnels. Les lignes qui suivent résument les impressions des participants à propos de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

- La majorité (90 %) des participants croient que le travail accompli par l'entremise de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est important pour la communauté servie.
- Environ 85 % croient que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick leur permet d'augmenter leur confiance en soi et en leurs aptitudes sur le marché du travail.
- D'après les participants, le programme fait bon emploi de leurs aptitudes (85 %) et leur donne la possibilité d'acquérir des connaissances (81 %).
- La majorité des participants (77 %) pensent que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est une solution de rechange à l'aide sociale.

Les opinions des participants sur les effets de leur participation au programme sont conformes aux objectifs établis pour Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

C. Différences entre le groupe de participants et le groupe de comparaison

Les sections suivantes présentent les résultats des évaluations portant sur les différences entre le groupe de participants et le groupe de comparaison. On a cherché dans l'analyse à voir s'il existe des différences au niveau du marché du travail et des attitudes, ainsi que des tendances en ce qui concerne l'aide financière reçue sous forme d'aide sociale et d'assurance-chômage.

1. Variables relatives au marché du travail

Le tableau II-2 donne un profil de l'expérience sur le marché du travail des participants et des membres du groupe de comparaison avant l'adoption du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Le tableau montre que les participants et le groupe de comparaison avaient certains points en commun en ce qui concerne leur expérience sur le marché du travail, mais qu'il existait aussi des différences. Avant le début de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, les membres du groupe de comparaison avaient travaillé pendant un plus grand nombre de mois, gagnaient un meilleur salaire durant la période de travail et avaient des revenus totaux plus élevés. Dans chacune des années (1993 et 1994) prises séparément, les membres du groupe de comparaison avaient connu un nombre plus élevé de semaines d'emploi et un nombre moins élevé de semaines de chômage.

Tableau II-2 Variables relatives au marché du travail pour les participants et le groupe de comparaison (*)

	Participants	Groupe de comparaison
Emploi durant les deux années précédant le programme (mois)	5,3	7,7
Gains hebdomadaires au cours du dernier emploi (1994)	336 $	363 $
Revenu d'emploi en 1993	2 375 $	7 480 $
Revenu d'emploi en 1994	5 525 $	5 477 $
Revenu total en 1993	8 325 $	13 943 $
Revenu total en 1994	9 902 $	13 775 $
Semaines d'emploi en 1993	6	12,5
Semaines d'emploi en 1994	7,8	9,7
Semaines de chômage en 1993 (**)	22,8	11,6
Semaines de chômage en 1994	24,6	14,9
Nombre total d'observations	398	410

(*) Source : Fichier longitudinal de DRHC. ** « Chômage » désigne les périodes durant lesquelles un répondant n'occupait pas un emploi rémunéré.

2. Variables relatives aux attitudes

Afin de vérifier l'impact de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur le groupe de participants, des indicateurs ont été élabors dans le but d'évaluer la perception de soi et la satisfaction de vivre des participants et des membres du groupe de comparaison, ainsi que leurs attitudes au sujet du travail, leur état de santé personnel et l'emploi qu'ils font des services communautaires et gouvernementaux.

L'enquête de base et celle de 1996 donnent deux mesures d'un ensemble commun de 26 variables différentes qui touchent les participants et le groupe de comparaison. On a demandé aux participants d'utiliser une échelle de 5 points pour indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec les énoncés présentés ou dans quelle mesure ces derniers leur semblaient importants ou satisfaisants. Pour chacune des mesures, les niveaux étaient indiqués sur une échelle de 1 à 5 où une note basse indiquait le niveau moins élevé d'accord, d'importance perçue ou de satisfaction. Pour la mesure de l'emploi des services, on a demandé aux répondants de donner une estimation du nombre de fois qu'ils avaient utilisé un service particulier dans une période donnée.

Des indices ont été préparés pour chaque regroupement de variables visant les cinq points de mesure : perception de soi, perception du travail, niveau de satisfaction, évaluation de la santé personnelle et emploi des services. Le lecteur trouvera à l'annexe technique une explication de chacune de ces mesures. Les tableaux suivants résument les mesures pour les deux groupes en rapport avec les deux points de comparaison.

Tableau II-3 Perceptions au sujet des mesures de soi-même

	NOTES MOYENNES SUR L'ÉCHELLE Échelle - 1-5, faible à élevé			
	Participants		Groupes de comparaison	
	Étude de base 1994	Suivi 1996	Étude de base	Suivi
PERCEPTIONS AU SUJET DE SOI-MÊME	n=904	n=400	n=680	n=410
Compétences plus vastes qu'il y a 10 ans (1)	3,66	3,93	3,16	3,08
Beaucoup à offrir à la communauté	4,49	4,36	3,83	3,87
Ai autant à offrir que n'importe qui (1)	4,01	4,18	3,82	3,63
Possède beaucoup de bonnes qualités	3,97	4,15	3,78	3,77
Ai une attitude positive envers soi-même (1)	3,74	4,08	3,78	3,77
Peut résoudre mes propres problèmes (1)	4,44	4,39	4,34	4,26
Le gouvernement devrait s'occuper de moi (1)	2,39	2,50	2,68	2,72
NOTE INDEXÉE - SOI-MÊME	2,63	25,57	27,70	25,21

(1) Différences statistiques dans les mesures des participants.

(2) Différences statistiques dans les mesures des groupes de comparaison.

Tableau II-4 Perceptions au sujet des mesures de travail

	NOTES MOYENNES SUR L'ÉCHELLE Échelle - 1-5, faible à élevé			
	Participants		Groupes decomparaison	
	Étude de base 1994	Suivi 1996	Étude de base	Suivi
PERCEPTIONS AU SUJET DU TRAVAIL				
Les emplois sont peu nombreux pour les personnes de ce groupe d'âge	4,26	4,32	4,29	4,19
Le travail devrait présenter un défi	4,63	4,54	4,36	4,38
Le travail présente une possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances	4,69	4,69	4,56	4,57
Le travail donne une occasion d'être avec d'autres personnes	4,63	4,54	4,37	4,46
Je veux vraiment travailler à temps plein durant toute l'année (2)	4,50	4,39	3,69	3,36
Ma situation serait plus avantageuse si je dépendais de l'aide sociale (1)	1,40	1,60	2,16	2,13
Honte de dire à d'autres que je ne travaille pas (1)	2,97	3,21	2,38	2,34
Le chômage est l'une des situations les plus pénibles qui soit	4,29	4,29	3,64	3,49
NOTE INDEXÉE - TRAVAIL	31,46	31,64	29,56	28,98

Tableau II-5 Mesures de satisfaction personnelle

	NOTES MOYENNES SUR L'ÉCHELLE Échelle - 1-5, faible à élevé			
	Participants		Groupes de comparaison	
	Étude de base 1994	Suivi 1996	Études de base	Suivi
NIVEAU DE SATISFACTION PERSONNELLE				
Satisfaction au sujet des rapports sociaux (1)	3,38	4,43	4,25	4,23
Satisfaction au sujet de la vie familiale (1)	3,42	4,49	4,22	4,24
Satisfaction au sujet des emplois antérieurs (1)	4,07	4,43	4,24	4,19
Satisfaction au sujet de la vie en général (1)	2,88	4,45	3,82	3,85
NOTE INDEXÉE - SATISFACTION	13,75	17,84	16,62	16,57

(1) Différences statitisquement significatives dans les mesures des participants.
(2) Différences statistiquement significatives dans les mesures des groupes de comparaison.

Le tableau II-6 présente un sommaire de l'emploi des services médicaux et sociaux par les participants et les membres du groupe de comparaison, ainsi que les évaluations de leur santé personnelle.

Tableau II-6 Évaluation de l'état de santé et de l'utilisation des services

	NOTE MOYENNE SUR L'ÉCHELLE Échelle - 1-5, faible à élevé			
	Participants		Groupes de comparaison	
	Étude de base 1994	Suivi 1996	Étude de base	Suivi
ÉVALUATION DE L'ÉTAT DE SANTÉ				
Appréciation globale de la santé personnelle (1)	3,72	3,71	3,07	3,06
Nombre total de visites médicales (dans la période indiquée 1,2)	2,72	4,04	4,27	6,41
Nombre total de nuits passées à l'hôpital	0,319	0,325	0,320	0,480
NOTE INDEXÉE - SANTÉ	6,54	7,95	7,54	9,91
UTILISATION DES SERVICES				
Nombre total de visites chez des travailleurs sociaux (1)	2,42	0,422	0,643	0,689
Nombre total de visites à un centre d'emploi du Canada (1)	8,39	3,04	1,53	1,23
Nombre total de visites pour obtenir du counseling	0,280	0,435	0,264	0,214
Nombre total de visites à la soupe populaire (1,2)	0,764	0,148	0,332	0,561
NOTE INDEXÉE - UTILISATION DES SERVICES	11,83	2,71	2,75	2,76

L'évaluation du processus révèle des différences dans les attitudes générales des participants et du groupe de comparaison. Dans la présente évaluation, l'analyse visait à établir si des changements s'étaient produits à l'intérieur des groupes, si ces changements étaient statistiquement significatifs, et si les tendances liées aux changements étaient différentes d'un groupe à l'autre.

L'analyse des informations contenues dans ces tableaux se fonde sur les répondants qui ont donné des réponses durant les deux périodes de mesures. Cette analyse permet de formuler les observations suivantes.

- En deux ans, depuis les débuts de Compagnie des travailleurs de Nouveau-Brunswick, les participants ont développé une meilleure

perception d'eux-mêmes du fait qu'ils évaluent de façon plus positive ce qu'ils peuvent offrir par rapport aux autres, qu'ils ont une attitude plus positive à leur propre sujet et qu'ils pensent pouvoir mieux résoudre leurs problèmes (contrôle personnel). Par contre, même si les participants ne sont pas plus sujets que les membres du groupe de comparaison à croire que « le gouvernement devrait s'occuper de moi », le fait qu'ils soient plus nombreux à penser ainsi représente une différence statistiquement significative, alors que les perceptions à ce sujet sont demeurées relativement constantes chez les membres du groupe de comparaison.

- Les participants semblent avoir plus honte de dire à d'autres qu'ils sont sans emploi, alors que les membres du groupe de comparaison semblent être devenus moins intéressés à obtenir un emploi à plein temps et à longueur d'année.

- Les participants sont davantage convaincus qu'il vaut mieux pour eux faire partie de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick que recevoir de l'aide sociale. Les opinions du groupe de comparaison n'ont pas changé entre les deux périodes de mesure : les membres du groupe de comparaison sont plus nombreux que les participants à croire qu'il vaut mieux pour eux dépendre l'aide sociale que travailler.

- Les principaux changements d'attitude entre les deux périodes de mesure ont trait aux niveaux de satisfaction personnelle exprimés. Au cours de la première enquête, les participants ont exprimé des niveaux de satisfaction moins élevés que le groupe de comparaison pour les points de mesures employés. Deux ans plus tard, les niveaux de satisfaction exprimés par les participants avaient beaucoup changé, alors que ceux du groupe de comparaison étaient demeurés relativement constants.

- Les deux groupes ont chacun fait un usage accru du système de santé au cours de la période 1994 à 1996, ce qui les situe à peu près au même niveau sur ce plan. Il ne faut pas s'en étonner, étant donné l'âge des membres de chacun de ces groupes.

- Pendant qu'ils étaient avec Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, les participants ont beaucoup moins eu recours à des services communautaires et gouvernementaux, alors que l'emploi général de ces services par les membres du groupe de comparaison est resté relativement constant.

Les mesures des attitudes prises pour la présente évaluation montrent clairement que des changements se sont produits dans le groupe de participants, et que ces changements portent sur un plus grand nombre de mesures et sont plus fréquents à un niveau statistiquement significatif que les changements survenus dans le groupe de comparaison.

3. Assurance-chômage et aide sociale

L'un des principaux objectifs de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est de faire en sorte que les participants cessent de dépendre de programmes de soutien passif du revenu, c'est-à-dire de l'assurance-chômage (a.-c.) et de l'aide sociale. Cette section fournit des données sur l'expérience des participants et du groupe de comparaison en ce qui concerne l'a.-c. avant et après leur période de participation au programme. Elle montre aussi dans quelle mesure les participants ont dépendu de l'aide sociale avant et durant la période de participation au programme.

Le tableau II-7 renferme des données sur l'expérience des participants et du groupe de comparaison en ce qui concerne l'a.-c. Il indique les sommes versées en prestations d'a.-c. pour les deux groupes, ainsi que le nombre de semaines de prestations d'a.-c. Les deux séries en question font l'objet d'un écart assez élevé. Par conséquent, il serait peut-être plus utile d'examiner les données en tenant compte des moyennes avant la participation au programme et durant l'année d'inscription des participants au programme. Ces données figurent au tableau II-8.

Tableau II-7 Expérience concernant l'a.-c. (participants et groupe de comparaison - données du fichier longitudinal)

PRESTATIONS D'A.-C. (PARTICIPANTS)

VARIABLE	UIBEN91	UIBEN92	UIBEN93	UIBEN94	UIBEN95
Moyenne	**1403,847**	**2755,942**	**2568,156**	**1177,382**	**23,27638**
Médiane	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Maximum	12160,00	14602,00	17892,00	13565,00	3836,000
Minimum	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Observations	398	398	398	398	398

SEMAINES DE PRESTATIONS D'A.-C. (PARTICIPANTS)

VARIABLE	UIBWKS91	UIBWKS92	UIBWKS93	UIBWKS94	UIBWKS95
Moyenne	**6,399497**	**12,62060**	**11,64322**	**5,701005**	**0,095477**
Médiane	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Maximum	44,00000	46,00000	46,00000	41,00000	14,00000
Minimum	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Observations	398	398	398	398	398

PRESTATIONS D'A.-C. (GROUPE DE COMPARAISON)

VARIABLE	UIBEN91	UIBEN92	UIBEN93	UIBEN94	UIBEN95
Moyenne	**1119,402**	**2096,590**	**2145,729**	**2786,522**	**1786,161**
Médiane	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Maximum	12858,00	18400,00	14595,00	19550,00	14770,00
Minimum	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Observations	410	410	410	410	410

SEMAINES DE PRESTATIONS D'A.-C. (GROUPE DE COMPARAISON)

VARIABLE	UIBWKS91	UIBWKS92	UIBWKS93	UIBWKS94	UIBWKS95
Moyenne	**4,448780**	**8,485366**	**8,390244**	**11,09512**	**7,175610**
Médiane	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Maximum	38,00000	46,00000	41,00000	46,00000	41,00000
Minimum	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Observations	410	410	410	410	410

Tableau II-8 Sommaire de l'a.-c. pour les participants et le groupe de comparaison (moyennes variables)

	Semaines d'a.-c.		**Prestations d'a.-c.**	
	Avant	**Après**	**Avant**	**Après**
Participants	10,2	2,9	2 242,66 $	600,33 $
Groupe de comparaison	7,1	9,2	1 787,24 $	2 286,34 $

(*)Note : « Avant » désigne la moyenne pour 1991 à 1993. « Après » désigne la moyenne pour 1994 et 1995.

Les tableaux II-7 et II-8 révèlent clairement un changement important en ce qui concerne la dépendance à l'égard de l'a.-c. des participants par rapport au groupe de comparaison. Avant de s'inscrire au programme, les participants recevaient de l'a.-c. durant un plus grand nombre de semaines, et le montant de leurs prestations était plus élevé. Au cours de l'année de l'admission au programme, le nombre de semaines d'a.-c. a beaucoup diminué chez les participants alors qu'il a augmenté chez les membres du groupe de comparaison. On constate la même tendance en ce qui concerne le montant des prestations d'a.-c. Avant le programme, les participants ont réclamé presque 50 % plus que le groupe de comparaison; après l'entrée en vigueur du programme, le taux de réclamation des participants a chuté à moins du tiers du taux de réclamation du groupe de comparaison.

Le tableau II-9 montre que les participants au programme ont reçu beaucoup moins d'aide sociale après l'entrée en vigueur du programme. Pour ce qui est des prestations d'aide sociale reçues en 1994, on suppose que les participants ne se sont pas tous inscrits au programme et n'ont pas tous cessé de dépendre de l'aide sociale au début de l'année. En 1995, toutefois, les prestations d'aide sociale versées aux participants ont diminué pour atteindre des niveaux presque négligeables. La médiane de zéro montre qu'au moins 50 % des participants n'ont reçu aucune aide sociale.

Tableau II-9 Prestations d'aide sociale reçues par les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

VARIABLE	SA93	SA94	SA95
Moyenne	2829,55	1869,11	70,62873
Médiane	986,240	514,000	0,000000
Maximum	10740,0	10740,0	5635,00
Minimum	0,00000	0,000000	0,000000
Observations	386	381	369

Source : Notes sur le programme à partir des autoévaluations.

D. Profil des participants qui ont quitté le programme

Le taux de participants qui ont quitté le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est relativement faible. L'analyse des départs se fonde surtout sur l'enquête effectuée en août 1996. À ce moment-là, on a demandé aux participants membres de l'échantillon s'ils faisaient encore partie de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Parmi les 400 participants de l'échantillon, 30 seulement, soit 7,5 % du total, ont mentionné qu'ils ne faisaient plus partie du programme.

Le tableau II-10 indique les raisons mentionnées pour avoir quitté le programme. Il indique que la principale raison des départs, applicable à 25 % des cas, vient du fait que les participants doivent quitter le programme au moment où ils atteignent 65 ans. Un autre groupe, qui représent lui aussi presque 25 % du total, a quitté le programme pour des raisons de santé. On a aussi mentionné la maladie d'autres membres de la famille, les exigences physiques trop grandes du travail ou le fait d'avoir trouvé un travail à plein temps ou à temps partiel. À peine trois participants ont quitté le programme parce qu'ils n'aimaient pas le travail offert par le programme ou en raison de difficultés avec leur employeur.

Tableau II-10 Motifs de cessation de participation au programme (*)

	Nombre	%
Emploi à temps plein	5	17
Emploi à temps partiel	1	3
Incapable physiquement de faire le travail	4	13
N'aimait pas le travail	1	3
Conflit avec l'employeur hôte	2	7
Maladie personnelle	7	23
Maladie dans la famille	2	7
Fin de l'admissibilité - atteint l'âge de 65 ans	8	27
Total	30	100

(*) Note : Les données ci-dessus mentionnent la première raison indiquée pour avoir quitté le programme. Deux répondants seulement ont donné une deuxième raison, et dans les deux cas l'aspect physique du travail était un facteur contributif.

Les départs ont eu lieu durant les périodes suivantes :

- quartre départs durant la période active de 1994;
- neuf départs avant la période active de 1995;
- onze départs avant la période active de 1996;
- six départs durant la période active de 1996.

Le tableau II -11 compare sur certains points les participants persévérants et ceux qui ont quitté le programme. D'après ces données, sont plus susceptibles de quitter le programme :

- les personnes plus âgées;
- les personnes dont la langue maternelle est autre que l'anglais;
- les personnes plus éduquées;
- les personnes qui, à l'autoévaluation, ont indiqué un faible niveau de santé et de satisfaction de vivre;
- les célibataires; et
- les personnes qui ont donné une cote de satisfaction moins élevée à l'égard de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

La plupart des différences en question semblent raisonnables, étant donné ce à quoi il faut s'attendre normalement de la part des personnes qui décident de quitter le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Tableau II-11 Comparaison de ceux qui ont persévéré et de ceux qui ont quitté le programme

	Départs	Participants
Sexe (% hommes)	39	33
Âge en 1994	58,0	56,1
Anglais comme langue maternelle (%)	44,4	59,2
Années d'études	12,7	12,2
Cote de santé	3,5	3,7
Cote de satisfaction de vivre	4,1	4,5
État civil (% mariés)	40,7	44,7
Satisfaction au sujet de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick (cote)	3,3	3,7
Observations	30	360

Même si les motifs des départ mentionnés dans le tableau semblent raisonnables, il importe de comprendre que certaines de ces variables peuvent être interreliées. Il se peut, par exemple, que les participants plus âgés aient aussi plus souvent des problèmes de santé. Par conséquent, il convient, pour maintenir ces facteurs constants, de tirer des conclusions en s'appuyant sur les résultats de plusieurs variables. Ces résultats sont présentés au chapitre IV du présent rapport.

E. Expérience des impersévérants après la cessation de leur participation au programme

Parmi les 30 personnes qui ont quitté le programme, neuf seulement ont mentionné qu'elles avaient occupé un travail depuis leur départ. Un pourcentage élevé de ces personnes n'avaient pas cherché du travail. Vingt-deux des 30 personnes ont mentionné qu'elles n'avaient pas cherché activement du travail pendant une bonne partie de la période écoulée depuis leur départ. Il y a lieu de voir pour quelles raisons ces personnes ne cherchaient pas du travail. Comme le tableau II-12 permet de le constater, le plus souvent on ne cherchait pas du travail pour des raisons de vieillesse ou de santé.

Tableau II-12 Raisons de ne pas chercher un emploi - impersévérants

	Nombre	%

Manque d'emplois disponibles - inutile de chercher	1	5
Maladie / invalidité	11	50
Trop âgé(e) pour chercher du travail	7	32
Hospitalisé(e) ou dans un autre établissement médical	1	5
Raisons familiales ou personnelles	2	9
Total	22	100

On a aussi demandé aux personnes qui avaient quitté le programme quelle était leur situation par rapport au marché du travail au moment de l'entrevue, en août 1996. Comme l'indique le tableau II-13 à peine 20 % des personnes ont répondu qu'elles travaillaient au moment de l'entrevue. Ce pourcentage tranche avec les conclusions de plusieurs autres évaluations de programmes relatifs au marché du travail. Le plus souvent, on quitte un programme en vue d'accepter un emploi, et les personnes qui cessent de faire partie d'un programme ont plus d'expérience que les autres participants et profitent de meilleures possibilités sur le marché de travail. Les caractéristiques propres aux participants de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick révèlent toutefois une tendance différente. Un petit nombre seulement de ceux qui ont quitté le programme semblent travailler régulièrement - la plupart des autres ont quitté le programme parce qu'ils ne peuvent pas travailler.

Tableau II-13 Situation par rapport au marché du travail au moment de l'entrevue - août 1996

	Nombre	%
Employés	6	20
Sans emploi	10	33
Handicapés	7	23
À domicile	2	7
Retraités	5	17
Total	30	100 %

Parmi les six anciens participants au programme qui avaient un emploi, cinq étaient employés à plein temps et l'autre, à temps partiel. Parmi ces cinq derniers, quatre étaient employés à plein temps à l'année et l'autre travaillait à plein temps au moment de l'enquête, mais dans un emploi saisonnier. Quatre des six répondants ont déclaré que leur emploi n'avait aucun rapport avec le travail qu'ils avaient fait à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, alors que les deux autres ont dit que leur travail avait un rapport direct avec leur expérience à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Chapitre III Évaluation par les employeurs hôtes et informateurs-clés

Ce chapitre donne une vue d'ensemble des méthodes employées et des constrats dressés au terme des échanges avec les employeurs hôtes et les informateurs-clés.

A. Rôle des études de cas, des enquêtes auprès des hôtes et des entrevues auprès d'informateurs-clés

Les études de cas avaient pour but de fournir des renseignements à jour sur les activités relatives aux projets. Les lieux choisis pour les dix études de cas avaient d'abord été visités pour fins d'évaluation du processus. Vous trouverez en annexe les résultats des études de cas initiales et ceux de la présente évaluation.

Les entrevues auprès d'informateurs-clés avaient pour but d'offrir aux administrateurs des programmes une occasion de participer à l'évaluation.

L'enquête auprès des employeurs hôtes avait pour but d'offrir aux employeurs une possibilité d'évaluer Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick et ses participants, en plus de fournir des chiffres pour l'évaluation du rapport coût-bénéfice et coût-efficacité de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

B. Conclusions des études de cas

Dix employeurs hôtes ont été contactés pour les études de cas. Ces personnes représentaient le secteur privé, des organismes gouvernementaux et des organismes à but non lucratif participant à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick La plupart des constatations furent les mêmes dans les différents secteurs. Elles sont résumées dans les lignes qui suivent.

1. Nature du travail

Avant l'intervention de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, les projets auxquels les participants s'étaient livrés étaient le plus souvent confiés à des bénévoles des secteurs à but non lucratif, étaient tributaires d'autres programmes gouvernementaux

dans le secteur public ou étaient faits à contrat de façon intermittente par les secteurs privé ou public. Dans tous les cas, les employeurs hôtes contactés ont indiqué que les travaux n'auraient pas été aussi importants ou si bien organisés qu'ils ne l'ont été sans Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Le programme a surtout l'avantage d'offrir à l'employeur hôte la possibilité d'engager un personnel pour une période de trois à cinq ans, ce qui permet aux participants d'obtenir une formation et de fournir un meilleur rendement. Les améliorations qui résultent d'un emploi continu pour un même employeur hôte sont aussi mentionnées par écrit dans le sondage auprès des employeurs hôtes.

Les projets visés par les études de cas consistaienten des travaux d'amélioration et d'embellissement de l'environnement, l'informatisation du fichier d'une bibliothèque régionale, des travaux d'infrastructure et d'amélioration visant un parc provincial, et des projets de collecte de fonds dans le secteur à but non lucratif. Les travaux effectués dans le cadre de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick correspondaient aux expériences antérieures au travail des participants, c'est-à-dire qu'il s'agissait surtout de travail de manoeuvre et de bureau.

Les études de cas ont clairement montré que, sans le programme, les travaux effectués par les participants n'auraient pas eu la même ampleur. Dans certains cas, le même travail aurait été fait plus lentement, mais sur une période plus longue; dans d'autres cas, on n'aurait fait que des parties essentielles du travail. Les travaux effectués par les participants se sont ajoutés aux efforts continus en vue de répondre à des exigences environnementales, d'améliorer la sécurité des routes, d'améliorer les ressources naturelles de la province et de terminer des améliorations d'infrastructure qui auraient été retardées pour de nombreuses années sans la contribution de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

2. Opinions des employeurs hôtes au sujet des participants

Les employeurs hôtes contactés pour les études de cas ont grandement louangé les participants. Ils ont surtout parlé de leur excellente éthique du travail, de leur aptitude à s'améliorer en cours d'emploi et de leur aptitude à accepter des responsabilités additionnelles. Plusieurs employeurs hôtes ont remarqué des changements positifs dans l'estime de soi et les habitudes de travail générales des participants. Selon eux, les participants peuvent jouer un rôle plus actif au travail et ont grandement pris confiance en leurs propres aptitudes durant les deux périodes d'emploi actif.

Les employeurs consultés pour les études de cas n'ont connu aucun problème d'absentéisme, et le travail exigé de la part des surveillants a diminué avec le temps.

Selon les employeurs hôtes, les participants comptent parmi les meilleurs travailleurs qui leur ont été recommandés par des programmes d'emploi. Ces personnes ont de l'expérience et sont bien initiées au travail, de telle sorte qu'après une période initiale d'apprentissage exigeant une surveillance accrue, elles ont pu travailler avec moins de surveillance que les travailleurs placés par d'autres programmes.

Bref, les études de cas auprès des employeurs hôtes indiquent que les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick forment une main-d'oeuvre bien disposée, capable d'apprendre les tâches à leur emploi et de prendre un engagement envers leurs employeurs hôtes, et capables aussi de travailler pour leur amélioration personnelle et leur croissance personnelle.

3. Valeur du travail effectué

Les employeurs hôtes contactés pour les études de cas pouvaient difficilement donner une valeur précise au travail effectué. En règle générale, on avait tendance à estimer la valeur d'après les salaires versés aux participants; toutefois, cette difficulté ne doit pas laisser entendre que les employeurs hôtes comprenaient mal la valeur du rendement. Dans le secteur à but non lucratif, par exemple, un employeur hôte a calculé que le rendement de trois fois équivalents temps-plein (ETP) à raison du taux horaire de 6 $ versé pendant la durée de l'emploi, tout en ajoutant que le travail accompli était inestimable et pourrait passer pour une contribution de 100 000 $ à l'organisme alors que le « coût réel était de 37 440 $ ». Un autre hôte, qui a aussi évalué le travail à 6 $ de l'heure, a fait remarquer que la main-d'oeuvre additionnelle a réduit les niveaux de stress chez les autres membres du personnel, et que cela valait beaucoup plus que le salaire versé.

Dans le secteur privé, on a estimé que la valeur du rendement des participants correspond au montant annuel total versé par le programme (12 000 $), plus les cotisations sociales. Comme dans le secteur à but non lucratif, au moins l'un des hôtes du secteur privé a mentionné que la valeur pécuniaire traduisait mal la valeur totale du projet. Dans le cas qu'il a cité, par exemple, la qualité et le volume du travail étaient meilleurs que ce qu'il aurait été possible d'accomplir avec des entrepreneurs du secteur privé pour des sommes équivalentes.

Bref, les hôtes contactés pour les études de cas avaient beaucoup d'éloges à faire à propos du programme et des participants. D'après les employeurs hôtes, il est aussi avantageux d'avoir accès aux ressources en personnel de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur une période de trois à cinq ans. De plus, ils ont constaté des fortes améliorations dans le rendement au travail des participants, et ont aussi été

témoins de la croissance et du développement personnel de ces derniers au cours des deux premières périodes actives.

C. Constatations : enquête auprès des employeurs hôtes

Les employeurs hôtes ont fait l'objet d'une première enquête après la première période active. L'enquête de 1996 cherchait à obtenir les impressions des employeurs hôtes sur la période active de 1995 et à savoir aussi ce qu'ils pensaient en général du programme. Un total de 163 employeurs hôtes ont été contactés pour cette enquête, dont 94 % avaient participé à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick durant deux périodes d'emploi actif.

Le tableau qui suit résume les types de travaux offerts par les organismes hôtes.

Tableau III-1 Types de travaux offerts par les employeurs hôtes

Description	Pourcentage de mentions (*)
Entretien ou embellissement d'installations	47 %
Travail de bureau et secrétariat	16 %
Restauration de plages et de parcs	10 %
Services de soins personnels	8 %
Activités de levées de fonds	6 %
Travail de cuisine	5 %
Bibliothèques et recherche	5 %
Activités touristiques	3 %
Vente au détail et artisanat	2 %

(*) Un employeur hôte a mentionné plusieurs activités, de telle sorte que le total de la colonne peut dépasser 100 %.

La plupart des employeurs hôtes (66 %) considèrent que la surveillance des participants n'était ni plus ni moins difficile que celle des autres employés. Là où la surveillance leur avait semblé plus facile (18 %), c'est que les participants avaient plus de maturité et d'expérience et qu'ils pouvaient mieux répondre aux exigences du travail. Là où la surveillance leur avait semblé plus difficile (15 %), on a surtout mentionné comme raisons des problèmes de personnalité, des problèmes personnels ou l'incapacité de comprendre les instructions.

La plupart des employeurs hôtes ont mentionné que, dans l'ensemble, les taux de présence des participants étaient à peu près les mêmes (67 %) ou étaient meilleurs (24 %) que ceux des autres employés. Les absences des participants n'avaient causé des problèmes que dans quelques cas (10 %). Cette perception correspond aux taux d'absentéisme du programme.

On a demandé d'évaluer dans quelle mesure les projets avaient amélioré la qualité de l'environnement dans les localités :

- 72 % ont répondu que les projets avaient apporté une contribution très importante;
- 16 % ont mentionné que la contribution était importante;
- 12 % ont mentionné que la contribution n'était pas importante.

Des projets comme l'informatisation des dossiers de bibliothèques et la recherche en muséologie n'étaient évidemment pas considérés comme ayant apporté une contribution à la qualité de l'environnement.

Pour ce qui est de la question sur la contribution générale à l'amélioration de la qualité de vie des participants au programme, les employeurs étaient à peu près unanimes dans leurs réponses :

- 81 % ont mentionné que les projets avaient contribué de façon très importante à l'amélioration de la qualité de vie des participants;
- 17 % ont mentionné que la contribution avait été assez importante; et
- 2 % ont mentionné que la contribution avait été négligeable.

La majorité des employeurs hôtes (66 %) ont remarqué des changements importants chez les participants au cours de la période d'emploi. Ils ont notamment mentionné les améliorations suivantes :

- plus grande confiance en soi et plus grande fierté (40 % des mentions);
- amélioration du rendement au travail (11 %) ou de la fiabilité (7 %);
- amélioration des compétences (4 %);
- participants plus satisfaits ou heureux (10 %);
- plus « à l'aise » (9 %);
- sentiment d'appartenance plus fort (8 %); et
- participants plus intéressés au travail (5 %).

On a demandé aux employeurs hôtes dans quelle mesure ils étaient en général satisfaits des participants :

- 74 % ont répondu qu'ils étaient très satisfaits des employés obtenus par l'entremise de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick;
- 24 % étaient assez satisfaits; et
- 2 % n'étaient pas satisfaits.

De plus, 18 des 163 entreprises contactées avaient engagé des participants durant la période inactive, ce qui témoigne également de leur satisfaction à l'égard de ceux-ci. Dix-sept de ces 18 participants ont continué le même travail que durant leur période d'emploi active. Trois des employeurs hôtes ont offert un emploi au lieu d'un retour à un emploi actif dans le cadre de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Deux des trois employés ont continué à travailler pour leur employeur hôte et ne sont pas retournés au programme, tandis que l'autre a cessé de participer au programme et de travailler.

Même si les employeurs hôtes n'ont pas tous offert un emploi à la fin de la période active de 1995, 86 % d'entre eux ont mentionné qu'ils auraient très probablement engagé des participants durant la période inactive s'ils avaient eu les fonds voulus.

Pour ce qui est d'une évaluation de la valeur globale du travail effectué par les participants, les montants estimatifs varient entre 1 600 $ et 1 000 000 $. D'après les renseignements fournis, la valeur moyenne était de 31 529 $. Les frais estimatifs de recours à des participants variaient entre 0 $ à 240 000 $, pour une moyenne de 5 435 $. Selon les données fournies par les employeurs hôtes, 5 % des organismes hôtes pensent que les coûts des projets étaient plus élevés que la valeur du travail reçu; toutefois, 49 % des organismes ou entreprises du même groupe ont aussi mentionné qu'ils auraient encore très probablement des projets à l'avenir. Les entreprises dont les projets avaient rapporté plus qu'ils n'avaient coûté avaient obtenu une valeur nette perçue de 27 950 $ par projet (pour l'employeur hôte). La médiane était de 10 120 $.

La majorité des employeurs hôtes (83 %) avaient déjà participé à des programmes de placement au travail autres que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick On leur a demandé de comparer Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick avec d'autres programmes offrant des ressources en personnel :

- 50 % ont exprimé l'avis que les opérations globales de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick étaient plus efficaces que celles des autres programmes;
- 44 % ont exprimé l'avis que le programme était à peu près aussi efficace que les autres; et
- 6 % ont exprimé l'avis qu'il était moins efficace que les autres.

On à demandé de comparer la qualité du personnel fourni par l'entremise de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick avec celle du personnel fourni par d'autres programmes :

- 37 % des employeurs hôtes ont exprimé l'avis que la qualité générale du personnel était meilleure que ce qui aurait été normalement obtenu par d'autres programmes;
- 50 % ont exprimé l'avis que la qualité était à peu près la même; et

- 13 % ont exprimé l'avis que la qualité était inférieure à ce qui aurait été normalement obtenu par d'autres programmes.

Peu d'employeurs hôtes (10 %) pensent que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick coûte plus cher à soutenir que d'autres programmes d'emploi, et la plupart ont exprimé l'avis que les coûts de soutien du programme sont à peu près les mêmes (67 %) ou moins élevés (22 %).

On à demandé si le travail effectué par les participants aurait été fait sans la contribution de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick En réponse :

- 25 % des employeurs hôtes ont exprimé l'avis que cela aurait été très improbable;
- 28 % ont exprimé l'avis que cela n'aurait pas été très probable;
- 32 % ont exprimé l'avis que cela aurait été probable; et
- 15 % ont exprimé l'avis que le travail aurait très probablement été fait.

Remarque : Comme l'indique le sommaire des études de cas, même si le travail aurait peut-être été fait, il ne l'aurait probablement pas été dans la même mesure ou la même période.

On a demandé aux employeurs hôtes s'ils consentiraient à appuyer un autre projet en 1997 si les fonds sont disponibles. Quatre-vingt-dix pour cent d'entre eux ont dit qu'ils seraient très intéressés à continuer à participer à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

À la fin de l'enquête, on a demandé aux employeurs hôtes d'exprimer des commentaires sur Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick Quatre-vingt-cinq pour cent d'entre eux ont fourni des commentaires, dont la majorité étaient très positifs. Le commentaire suivant reflète bon nombre des opinions reçues à ce sujet :

> ***Il s'agit d'un excellent programme qui offre à un particulier la possibilité de rendre un service à sa communauté et d'obtenir en retour le respect de soi-même et l'impression de rendre un service utile. Grâce à ce programme, le particulier qui était désespéré et découragé a maintenant une attitude positive, est bien motivé et a maintenant développé une confiance en soi et une estime de soi.***

Bref, l'enquête auprès des hôtes révèle clairement que les organismes hôtes ont bénéficié de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick tout comme les participants employés. La majorité des employeurs hôtes sont convaincus qu'il faudrait poursuivre le projet et seraient intéressés à continuer à offrir des emplois aux participants du programme.

D. Entrevues auprès des informateurs-clés

L'entrevue auprès des informateurs clés avait surtout pour objectif d'obtenir les commentaires du personnel administratif pour notre évaluation provisoire. Les conclusions tirées de ces entrevues sont claires :

- Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est efficace, fonctionne bien, et son application est meilleure ou plus efficace que celle de la plupart des programmes;
- le programme répond aux besoins du groupe-cible, c'est-à-dire d'un groupe qui a peu d'autres possibilités d'emploi;
- le programme est plus efficace que certains programmes antérieurs puisqu'il offre une possibilité d'emploi au lieu d'une forme quelconque d'aide sociale passive;
- sur le plan administratif, le programme exige peu de temps comparativement à d'autres programmes (sauf pour ce qui est des employés qui s'occupent de la gestion quotidienne du programme);
- le programme reçoit un fort appui autant de la part des employeurs hôtes que du groupe de participants et des communautés qui en bénéficient;
- le programme coûte peut-être plus cher que d'autres programmes et que certaines formes passives de soutien du revenu, mais il offre aux participants la possibilité de s'améliorer, leur permet d'avoir un meilleur estime et un meilleur contrôle de soi, et augmente leurs chances de mieux préparer financièrement leur retraite; et
- le programme permet d'évaluer une forme active d'aide aux particuliers; en dernière analyse, l'avenir du programme dépendra de la valeur accordée aux formes d'assistance active plutôt que passive.

Chose certaine, les informateurs-clés reconnaissent que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick coûte plus cher en moyenne que d'autres formes de formation et d'aide passive; toutefois, ce programme permet aussi d'améliorer la qualité de vie des participants dans le présent et pour l'avenir, tout en offrant des avantages aux organismes hôtes.

Chapitre IV Analyse de plusieurs variables ayant trait au marché du travail

A. Introduction

Le présent chapitre présente les résultats de l'analyse multivariables de l'impact du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Les modèles utilisés pour l'analyse comprennent des données sur les participants et les membres du groupe de comparaison. L'annexe du rapport présente des détails complets sur ces modèles.

Dans notre analyse, nous avons notamment cherché à savoir quelle aurait été l'expérience probable des participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick sur le marché du travail et dans des domaines connexes si le programme n'avait pas existé. Les estimations établies à ce sujet s'appuient sur des modèles de régression à partir des observations sur les participants et le groupe de comparaison.

Pour l'estimation de l'impact du programme sur les participants, on s'est appuyé sur les publications récentes en économétrie appliquée concernant les façons de minimiser l'étendue des erreurs systématiques dans les estimations basées sur un échantillon de participants et d'un groupe de comparaison. L'important ici consiste à cerner l'impact indépendant de la participation au programme. Dans la mesure où il était possible d'observer toutes les différences entre les membres des participants et le groupe de comparaison, on a redressé l'analyse de régression afin de tenir compte de ces caractéristiques différentes. Si des différences non observables avaient pu être mises en corrélation avec les résultats, cela aurait pu produire des biais de sélection. Les méthodes d'estimation utilisées dans ce chapitre intègrent des techniques statistiques pour tenir compte de ce biais potentiel. Le rapport sur la méthodologie donne tous les détails de l'approche économétrique concernant les biais de sélection.

Le présent chapitre donne surtout des estimations des gains et des prestations d'a.-c. et d'aide sociale que les participants auraient obtenues sans le programme. L'impact du programme se sert surtout de la différence entre les valeurs estimatives de ces variables en l'absence du programme et les paramètres-clés pour calculer les rapports coût-bénéfice et coût-efficacité du programme.

Chose certaine, les informateurs-clés reconnaissent que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick coûte plus cher en moyenne que d'autres formes de formation et d'aide passive; toutefois, ce programme permet aussi d'amméliorer la qualité de vie des

participants dans le présent et pour l'avenir tout en offrant des avantages aux organismes hôtes.

B. Modèles de gains

Les modèles utilisés pour établir le revenu salarial (gains) des participants ont pour base des éléments qui font partie des gains ordinaires d'après les écrits sur le marché du travail. Pour l'année 1993 (avant le programme), on s'est servi d'un modèle de régression dans lequel les gains estimatifs des participants dépendaient d'une série de variables indépendantes, notamment le sexe, l'éducation, l'état civil, la langue maternelle et l'état de santé déclaré. On s'est servi d'un même modèle pour le groupe de comparaison en 1993 (avant le programme). La variable d'éducation est incluse dans les modèles afin de tenir compte des effets du capital humain sur les gains. Une variable d'âge a aussi été incluse dans les modèles au début, mais elle a été enlevée dans la spécification finale puisqu'elle n'avait aucune signification statistique.

Pour ce qui est du groupe de comparaison en 1995 (alors que les participants faisaient partie du programme), on a utilisé un modèle semblable qui tenait compte du sexe, de l'éducation, de l'état civil, de la langue maternelle et de l'état de santé déclaré. De plus, on ajouté à ce modèle une variable de tendance temporelle afin de tenir compte de l'évolution des gains dans le temps.

Afin d'améliorer l'efficacité du processus d'estimation, on a utilisé les mêmes coefficients de variables indépendantes des modèles pour les équations des trois groupes différents. Toutefois, les modèles admis prévoient différentes coordonnées à l'origine pour tenir compte des différences possibles au niveau des gains entre le groupe de participants et le groupe de comparaison dans la période qui a précédé le programme. Les modèles permettent aussi d'obtenir des différences possibles dans les gains du groupe de comparaison avant et durant le programme, par l'introduction comme variable le temps écoulé entre la période qui a précédé le programme et celle du programme.

On a calculé ensemble les trois équations du modèle en appliquant la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) aux équations, sauf que les coefficients de toute variable indépendante devaient être identiques tout au long des équations. Outre la méthode MCO, on a aussi utilisé la méthode en deux étapes de Heckman. Si les décisions sur la participation au programme correspondent à des erreurs dans les équations des gains, il faut alors conclure que les estimations selon la méthode MCO des paramètres du modèle sont biaisées et peu cohérentes. Afin d'obtenir des estimations cohérentes des paramètres, on a adopté une stratégie en deux étapes : tout d'abord, la décision sur la participation a été modélisée, et on a fait le calcul du rapport inverse de Mill (RIM). Ensuite, cette variable RIM a été ajoutée comme variable explicative

additionnelle aux trois modèles d'équation, et on a appliqué les moindres carrés ordinaires, compte tenu des limites de la contre-équation sur les coefficients.

La méthode Heckman sert à éliminer l'effet du biais de sélection dans les résultats estimatifs. De fait, nous avons déterminé que le coefficient du rapport inverse de Mill a une signification statistique, ce qui dénote l'existence d'un biais de sélection. Par conséquent, nous avons utilisé les estimations de la procédure en deux étapes de Heckman plutôt que les résultats des moindres carrés ordinaires pour notre analyse.

Après avoir obtenu les estimations des paramètres modèles, nous avons calculé les gains annuels moyens que les participants auraient reçus en l'absence du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, en nous servant de l'équation calculée pour le groupe de comparaison durant la période du programme. Toutes les variables dépendantes requises à cette fin étaient connues et provenaient des données de l'enquête.

D'après l'équation préparée pour indiquer les gains que des participants auraient obtenus s'ils n'avaient pas fait partie du programme, il est estimé que les gains d'emploi annuels des participants de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick auraient été de 2 554 $ sans le programme.

C. Modèles d'assurance-chômage

Les modèles préparés pour les prestations d'assurance-chômage étaient semblables aux modèles décrits ci-dessus concernant les gains. Pour les participants de l'année 1993 (avant le programme), on s'est servi d'une équation qui explique les prestations d'assurance-chômage reçues selon le sexe, la langue maternelle, le niveau de salaire antérieur et les emplois antérieurs.

De même, en ce qui concerne le groupe de comparaison de l'année 1993 (avant le programme), on s'est servi d'un modèle semblable à celui pour les participants. Pour le groupe de comparaison de l'année 1995 (durant le programme), l'estimation s'est fondée sur un modèle comparable, mais qui tient compte du temps écoulé depuis la période antérieure.

Les modèles tiennent compte des variables des salaires et emplois précédents, ce qui permet de calculer l'effet des gains assurables et des semaines d'admissibilité aux prestations d'a.-c. sur les montants versés en a.-c.. D'autres variables, comme l'éducation et l'état civil, ont été incluses dans les premiers modèles, mais pas dans les modèles définitifs puisqu'elles n'avaient aucune signification statistique.

Le modèle utilisé suppose que les coefficients des variables indépendantes étaient communs dans les équations relatives aux trois groupes différents (participants de 1993 et groupe de comparaison en 1993 et en 1995). Toutefois, les modèles permettent d'obtenir des différences possibles dans les prestations d'a.-c. reçues par les participants d'une part, et les groupes de comparaison d'autre part en 1993, ainsi qu'entre 1993 et 1995 en ce qui concerne le groupe de comparaison, par l'emploi de différentes coordonnées à l'origine pour le groupe de participants et le groupe de comparaison. Le modèle permet aussi des décalages parallèles dans les équations de régression entre 1993 et 1995 grâce au recours à une variable de tendance temporelle.

Tout comme pour les équations des gains, on a calculé ensemble les trois équations du modèle en appliquant les moindres carrés ordinaires (MCO), sauf que les coefficients de toute variable indépendante devaient être identiques partout. Outre la méthode MRO, on a aussi utilisé la méthode en deux étapes de Heckman. Si les décisions sur la participation au programme sont mises en corrélation avec les termes d'écart dans les équations des prestations d'a.-c. (autrement dit, s'il y avait un biais de sélection), c'est que les estimations MCO des paramètres du modèle sont biaisées et incohérentes. Afin d'obtenir des estimations cohérentes des paramètres, on a adopté une stratégie en deux étapes : tout d'abord, on a fait un modèle de la décision de participation, puis on a calculé le rapport inverse de Mill (RIM); ensuite, la variable RIM a été ajoutée comme variable indépendante additionnelle dans les trois modèles d'équation, et les moindres carrés ont été appliqués, sauf pour les limites de contre-équation sur les coefficients. Le terme inverse de Mill était significatif, de telle sorte que nous avons utilisé les résultats de la procédure en deux étapes.

Après avoir obtenu les estimations des paramètres du modèle, on a estimé les prestations moyennes annuelles d'a.-c. que les participants auraient reçues en l'absence du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, à partir de l'équation qui prédit les prestations d'a.-c.

À partir de cette dernière équation, il est estimé que les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick auraient reçu 946 $ en prestations d'a.-c. sans le programme.

D. Modèles d'aide sociale

En ce qui a trait aux prestations d'aide sociale, les modèles utilisés furent les mêmes que pour les gains et les prestations d'a.-c. Pour les participants de 1993 (avant le programme), on a calculé les prestations d'aide sociale en utilisant comme variables indépendantes le revenu familial, le sexe et la langue maternelle. D'autres variables, comme l'éducation et l'état civil, ont été incluses dans les premières spécifications du modèle, mais elles ont été omises dans les modèles définitifs parce qu'elles n'avaient aucune signification statistique.

Étant donné l'absence de données disponibles à propos du groupe de comparaison en 1993 (avant le programme) ou en 1995 (durant le programme), aucun modèle n'est estimé à propos de ce groupe.

On a supposé que les paramètres du modèle resteraient les mêmes entre 1993 et 1995 en ce qui concerne les participants. Pour l'estimation de l'aide sociale moyenne que les participants auraient reçue en 1995 en l'absence du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, on s'est servi de l'équation estimée pour la période qui précédait le programme, dans laquelle on a substitué des données pour la période du programme. Le modèle de l'aide sociale reçue par les participants avant le programme est estimé d'après les moindres carrés ordinaires (MCO).

Les modèles révèlent que les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick auraient reçu 5 083 $ en aide sociale si le programme n'avait pas existé.

E. Motifs de cessation de participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

Afin de mieux comprendre les raisons qui ont conduit des participants à quitter Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, on a effectué une analyse multivariable de tels facteurs. Dans l'échantillon des participants, les codes 1 ou 0 furent employés pour indiquer que les participants faisaient encore non partie du programme. Les tableaux présentés plus haut s'appuient sur ces chiffres. Toutefois, les simples calculs n'indiquent pas l'ampleur du rapport statistique et ne tiennent pas compte des interactions entre les variables causales.

Le modèle estimatif de régression des probits fait voir les facteurs de probabilité de cessation de participation au programme. On a utilisé le modèle des probits plutôt que le modèle des moindres carrés ordinaires parce que la variable dépendante est une série de 0 et de 1, ce qui est contraire aux hypothèses du modèle des moindres carrés.

Le modèle des probits présenté en annexe est celui qui fournit la meilleure explication générale des motifs de cessation de participation au programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Les autres variables mises à l'essai, y compris l'éducation et le sexe, n'étaient pas significatives et produisaient un modèle moins robuste.

Les résultats de régression montrent que les seules variables qui entrent en jeu et ont une signification statistique en rapport avec les décisions de quitter le programme sont l'âge et le niveau de satisfaction déclaré face au du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Le niveau déclaré de satisfaction de vivre en général atteint presque le niveau de signification statistique. Par conséquent, il semble que les cas de cessation de participation au programme soient presque entièrement attribuables à la limite d'âge admissible et à des problèmes qu'une petite fraction seulement de participants ont connus au sujet du programme.

Chapitre V Rapports coût-bénéfice et coût-efficacité du programme

A. Introduction

Ce chapitre présente les résultats de l'évaluation des rapports coût-efficacité et coût-bénéfice de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Il donne d'abord un bref aperçu du cadre de l'analyse, puis une description des résultats touchant divers éléments et, enfin, une évaluation globale.

B. Sommaire du cadre de l'évaluation coût-bénéfice

Cette section résume le cadre utilisé pour l'évaluation coût-bénéfice. En règle générale, pour déterminer les impacts économiques globaux d'un programme, on se base surtout sur une analyse coût-bénéfice approfondie. L'analyse coût-efficacité, selon sa définition habituelle, est tout simplement une forme spéciale d'analyse coût-bénéfice, qui permet de mesurer directement les coûts, mais non les bénéfices.

Dans le cas de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, il convenait surtout de procéder à une analyse mixte, étant donné les objectifs du programme et la gamme de bénéfices quantifiables. Du point de vue de la société, les bénéfices nets de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick ont été calculés à partir de la suite des avantages sociaux produits ou obtenus par les participants, après déduction des bénéfices qui auraient été observés en l'absence du programme et de tous les coûts sociaux du programme.

Dans le cas de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, les bénéfices mesurables sont le rendement additionnel relié aux effets incitatifs du programme (rendement produit durant la période inactive), plus la valeur du rendement produit par les participants durant la période active. Dans la présente analyse, les coûts du programme comprennent tous les coûts administratifs et autres coûts reliés au fonctionnement du programme, ainsi que les coûts d'opportunité estimatifs des participants. Les coûts d'opportunité estimatifs sont basés sur la suite de gains avant la participation au programme.
L'analyse, qui porte sur une année typique, divise les activités des participants entre la partie active et la partie inactive. Durant la partie active, la valeur de rendement se compose des résultats des projets, alors que le coût social est une estimation de ce que

les participants auraient produit durant la même période. Dans la partie inactive, les gains correspondent aux gains obtenus durant la même période.

Dans l'analyse du rapport coût-bénéfice de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, il faut surtout tenir compte du fait que le programme est en grande partie un programme de transfert. Les bénéficiaires sont dans une situation plus avantageuse, mais pour payer ces transferts, il faut que les autres membres de la société paient des montants correspondants en taxes. De plus, il faut calculer les frais d'administration du programme et de réalisation des transferts. Comme mentionné plus haut, il existe des impacts d'efficacité dans la mesure où les stimulants dépendent de l'étendue du transfert et des règles administratives applicables à d'autres formes de revenus. Même s'il faut en tenir compte dans une évaluation coût-bénéfice, ces effets n'occupent pas nécessairement un rôle central face aux objectifs généraux du programme. On considère que ces objectifs sont d'abord des objectifs d'« équité » en ce sens qu'ils consistent à aider des travailleurs plus âgés à franchir divers obstacles sur le marché du travail.

Suivant cette perspective, l'analyse a mis l'accent sur le rapport coût-efficacité. La question consistait surtout à savoir s'il existe ou non de meilleures façons d'atteindre les objectifs d'équité pour aider les participants au programme. L'analyse visait à obtenir réponse surtout aux questions suivantes :

- Comment les coûts de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick se comparent-ils avec ceux des autres méthodes utilisées pour aider ce groupe de clients?
- Sur le plan coût-efficacité, quelle comparaison peut-on faire entre d'autres moyens de soutien réguliers gouvernementaux, c'est-à-dire l'a.-c. ou l'aide sociale, et le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick?
- Le programme atteint-il ses objectifs moyennant des frais administratifs raisonnables?
- Le programme est-il efficace, notamment en ce qui concerne, par exemple, l'incitation au travail?
- Le programme vise-t-il particulièrement à aider les personnes qui en ont le plus besoin?
- Le programme est-il assez souple pour pouvoir répondre à de nouveaux besoins et s'adapter à des nouvelles circonstances?
- Le programme offre-t-il des avantages sans stigmatiser les participants?

Les sections suivantes du chapitre répondent aux questions ci-dessus.

C. Gains et impacts sur l'aide sociale

L'analyse économétrique du projet visait surtout à établir la valeur estimative des gains des participants au programme, ainsi que la valeur des prestations d'a.-c. et d'aide sociale qui leur auraient été versées en l'absence du programme. Les modèles décrits au chapitre IV du rapport et qui figurent en annexe donnent une estimation des gains des participants et de leurs prestations d'aide sociale et d'a.-c. en l'absence du programme. Ces impacts sont résumés dans l'annexe technique (tableau 8).

D. Coûts du programme

Le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick oblige à effectuer certaines dépenses pour aider les participants à la place des programmes passifs de soutien du revenu. Le principal élément de coût du programme a trait aux paiements versés aux participants sous forme de salaire durant la période active, plus un même montant établi au prorata du montant gagné durant la période inactive. Il existe aussi des coûts directs additionnels, c'est-à-dire la partie des cotisations à la Croix bleue qui est payée par le programme, ainsi que les cotisations au régime de pensions du Canada. De plus, il faut compter les coûts en nature couverts par les employeurs hôtes et les coûts d'administration du programme.

Le tableau V-1 résume les coûts en question pour 1994 et 1995. Il indique aussi le nombre de participants durant chacune de ces deux années, ainsi que le coût moyen par participant, qui est de 16 720 $ en 1994 et de 16 635 $ en 1995.

Tableau V-1 Sommaire des coûts du programme		
Éléments de coût	**AF 1994-1995**	**AF 1995-1996**
Paiements aux participants	12 096 909 $	11 603 559 $
Croix bleue	113 945	106 122
Régime de pensions du Canada	203 780	198 174
Contributions en nature des hôtes	5 478 356	5 400 998
Frais d'administration	115 000	91 675
Total	18 007 990 $	17 400 528 $
Nombre de participants	1 077	1 046
Coût par participant	16 720 $	16 635 $

E. Évaluation du rendement et des facteurs intangibles du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick

1. Impacts du programme

Les participants au programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick travaillent à des projets réalisés auprès d'employeurs hôtes. Ces projets comportent des activités très variées. On s'attendait en général à ce que les projets concernent surtout la sylviculture, les installations de pisciculture, l'amélioration d'installations touristiques et divers projets environnementaux. L'enquête auprès des employeurs hôtes a permis de confirmer qu'il s'agissait justement de projets de cette nature. Les employeurs hôtes ont donné surtout les réponses suivantes aux questions sur les activités au travail des participants :

- entretien ou embellissement d'installations 60 %;
- travail de bureau et activités connexes 16 %;
- services personnels 6 %;
- oeuvres de charité 6 %;
- travaux d'artisanat 4 %;
- autres 8 %.

L'enquête de 1996 auprès des employeurs hôtes est la principale source d'où proviennent ces informations sur la valeur du rendement de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. En tout, 163 employeurs hôtes ont participé à l'entrevue, dont 153 avaient été des hôtes également en 1994 et en 1995. L'enquête portait sur certains points de l'expérience des employeurs hôtes face au programme. Nous traitons ici des réponses en ce qui concerne la valeur du rendement produit par les participants.

En tout, 101 employeurs hôtes ont donné des réponses à la fois sur la valeur du rendement et sur le nombre de participants en question. De plus, on a examiné les résultats d'un nombre plus petit d'études de cas afin de vérifier la cohérence des réponses de l'enquête. Étant donné que les deux sources donnent des résultats très semblables, on s'est servi des estimations de l'enquête plus large.

Des réponses très variées ont été données à la question sur la valeur estimative en dollars du travail fait par les participants de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. D'après la réponse moyenne de chaque employeur hôte, on a estimé que la valeur du rendement par participant était de 8 220 $ durant la période active de six mois. L'évaluation coût-bénéfice présentée dans la section suivante du chapitre s'appuie sur cette estimation.

2. Avantages intangibles

L'enquête auprès des employeurs hôtes a permis de recueillir des informations sur les avantages moins tangibles du programme, c'est-à-dire sur les changements que les employeurs hôtes avaient remarqués chez les participants au cours du programme. Parmi les 163 répondants, 100 ont remarqué des changements positifs chez les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick qui avaient travaillé chez eux. Les types de changements remarqués chez les répondants sont les suivant :

- confiance accrue (39 %);
- plus grande fierté (13 %);
- meilleur travailleur (11 %);
- plus heureux (7 %);
- plus fiable (7 %);
- plus à l'aise (8 %);
- plus intéressé (7 %);
- meilleures aptitudes (4 %); et
- sentiment d'appartenance (4 %).

Les changements positifs mentionnés ci-dessus chez les participants montrent que les objectifs suivants du programme ont été atteints :

- améliorer la qualité de vie des personnes considérées comme étant le plus dans le besoin; l'amélioration de l'estime de soi, et de la confiance en soi et de la satisfaction générale de vivre sont des points importants de cet objectif qui, d'après les enquêtes auprès des hôtes, sont atteints; et

- encourager le sentiment d'appartenance et l'impression de contribuer à la communauté; les changements constatés chez les participants par les employeurs hôtes montrent aussi que cet objectif est en voie d'être atteint.

Dans le cas surtout des programmes dont les objectifs visés sont l'équité ou dont les objectifs portent sur d'autres points que le rendement, il importe, dans la methode d'évaluation, de bien tenir compte de ces objectifs même s'il est très difficile de les mesurer. Dans le cas actuel, on a utilisé deux sources d'information indépendantes pour l'évaluation des objectifs atteints pour cet aspect important de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick.

Les observations qui suivent sur la qualité des avantages intangibles n'attribuent pas une valeur monétaire à ces avantages. Toutefois, d'après les observations des participants et des employeurs hôtes, il s'agit bien d'avantages significatifs.

La section suivante du chapitre tient compte des avantages intangibles dans le cadre coût-bénéfice et indique dans quelle mesure ces avantages doivent être importants pour que le programme fasse ses frais ou atteigne le seuil de rentabilité sur le plan coût-bénéfice. À remarquer qu'il est peut-être trop ambitieux de vouloir atteindre le seuil de rentabilité dans un programme qui a des objectifs d'équité, en ce sens qu'il cherche à aider des travailleurs plus âgés déplacés. Par conséquent, dans l'étude du rapport coût-efficacité du programme, les bénéfices et les avantages intangibles sont considérés par rapport aux coûts de transfert du programme.

F. Ensemble des coûts et des bénéfices

La présente section du rapport s'appuie sur un certain nombre de sources utilisées pour l'évaluation provisoire. L'évaluation globale des coûts et des bénéfices ou avantages a pour base les sources de données suivantes : enquête auprès des employeurs hôtes, études de cas, informateurs-clés et sondages auprès des participants et des membres du groupe de comparaison.

L'analyse de la présente section se subdivise en deux sous-sections. La première sous-section traite du programme sur le plan coût-bénéfice. Il s'agit normalement ici de questions d'efficacité, mais on a aussi tenu compte des gains intangibles du programme ou des gains qui n'ont pas trait à l'efficacité. Un des éléments-clés de l'analyse est que les coûts des transferts sont déduits, étant donné que, sur le plan social, il s'agit d'avantages du côté des bénéficiaires et de coûts du côté des contribuables, quelle que soit l'importance du paiement.

La deuxième sous-section examine l'aspect coût-efficacité d'après ce que le fonctionnement du programme coûte au gouvernement. On y tient compte des transferts qui ne sont pas importants sur le plan des coûts-avantages sociaux. Les transferts en question comprennent les versements faits aux participants ainsi que la réduction d'autres transferts, en particulier l'a.-c. et l'aide sociale.

1. Résultat sur le plan coût-bénéfice

La section B de ce chapitre résume le cadre de l'évaluation coût-bénéfice de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Le lecteur trouvera des détails à ce sujet dans le rapport sur la méthodologie. Les résultats de la mise en oeuvre du cadre figurent au tableau V-2.

Tableau V-2 Sommaire des bénéfices ou avantages et des coûts (moyenne par participant)

	Avantages		Coûts
Estimation de V à 40 % des gains après impôt			
Valeur du rendement	8 220 $	Coûts d'opportunité par participant	7 328 $
Gains durant la période inactive	193	Coûts d'administration du programme	88
Valeur des loisirs	2 734	Croix bleue	101
Revenu total	11 147 $	Coûts pour l'hôte	5 163 $
Avantages intangibles	X	Coûts totaux	12 680 $
Total des bénéfices ou avantages 11 147 $ + X			
La valeur de rentabilité de X est de 1 533 $			

Note : Les calculs de la valeur du temps non-commercial (V) ont donné un résultat négatif parce que les montants annuels d'a.-c. et d'aide sociale sont très élevés comparativement aux revenus annuels gagnés avant le programme. Pour cette raison, on a donné à V une valeur de 40 % des gains avant le programme, déduction faite des impôts. D'après notre estimation, 40 % reflète la valeur moyenne de cette variable dans d'autres études.

Les résultats du rapport coût-bénéfice indiqués au tableau V-2 montrent que les avantages intangibles jouent un rôle important dans l'évaluation globale du programme. Selon ce tableau, par participant, les coûts annuels sont plus élevés que les avantages ou bénéfices, ce qui laisse supposer un rapport coût-bénéfice légèrement inférieur à un s'il n'est pas tenu compte des avantages intangibles.

Les objectifs en matière d'équité jouent un rôle important dans le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Toutefois, il n'existe aucune méthode économique généralement acceptée pour le calcul de ces avantages. Par conséquent, X (la valeur des avantages intangibles non mesurés), figure sous forme de variance résiduelle dans les calculs, ce qui a permis de calculer la valeur de rentabilité de X afin que les décideurs puissent bien comprendre l'importance qu'il faut accorder à ces avantages. Si les avantages pour les participants en matière d'estime de soi par rapport à d'autres variables connexes ont une valeur de plus de 1 533 $ par participant par année, le programme atteint alors le seuil de rentabilité. Ce sont toutefois les responsables des politiques à qui il incombe d'attribuer une telle valeur.

2. Résultats sur le plan coût-efficacité

La présente section décrit les résultats de l'aspect coût-efficacité de l'évaluation de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Cette évaluation coût-efficacité souligne bien le fait que le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est d'abord un programme de transfert. Les bénéficiaires sont dans une situation plus avantageuse, mais il existe un paiement correspondant de la part du reste de la société pour le financement de ces transferts.

Contrairement à l'analyse coûts-avantages sociaux qui déduit les transferts entre contribuables, l'analyse coût-efficacité porte généralement sur les dépenses du gouvernement qui, dans le cas de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, sont surtout des paiements de transfert aux participants. La distinction ici est que, sur le plan coût-bénéfice, les avantages réels à tirer de l'utilisation d'une ressource sont indépendants des montants des transferts réels versés aux participants. Il serait possible de verser arbitrairement des transferts importants, mais cela n'aurait aucun effet sur les coûts d'opportunité des participants ou sur la valeur du rendement de ces derniers.

Les résultats sur le plan coût-efficacité figurent au tableau V-3. Le rapport sur la méthodologie donne des détails sur le cadre de cette analyse. La différence essentielle entre le rapport coût-bénéfice et le rapport coût-efficacité observés a trait à la perspective que l'on adopte pour les calculs. Le cadre coût-bénéfice est inclusif et tient compte de tous les gains et de toutes les pertes du point de vue de la société. Les résultats coût-efficacité, par contre, tiennent compte des gains et des pertes en dollars du point de vue du secteur public.

Le tableau V-3 montre que le programme a permis d'importantes économies en matière d'a.-c. et d'aide sociale. Toutefois, ces économies représentent un peu plus de la moitié des coûts assumés par le gouvernement. Lorsqu'on tient compte de la valeur du rendement, le calcul coût-efficacité produit des résultats plus près du seuil de rentabilité. Si, dans l'analyse, on tient compte des éléments intangibles du programme, il faudra compter environ 2 500 $ par participant pour en arriver à un point d'équilibre.

Tableau V-3 Coût-efficacité de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick	
Moyenne des coûts du gouvernement par participant*	11 553 $
Estimation des économies en a.-c. par participant	946
Estimation des économies en aide sociale par participant	5 083
TOTAL DES ÉCONOMIES	**6 029**
Coût-efficacité net pour le gouvernement	(5 524)
Valeur du rendement du projet par participant	8 220
Moins : coûts moyens par hôte	5 163
Valeur nette du rendement du projet	3 057
COÛT-EFFICACITÉ AU SENS LARGE	**(2 466 $)**

Dans l'analyse coût-efficacité, on a aussi cherché à envisager les coûts liés à d'autres façons de fournir une aide aux participants de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Pour les fins de cette analyse comparative, les coûts de deux autres programmes de DRHC ont été examinés afin d'établir combien coûtent souvent les programmes pour les groupes de clients autres que ceux de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. On a aussi examiné certaines des principales caractéristiques d'un programme de DRHC conçu pour un groupe de clients comparable aux clients de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick.

En ce qui a trait aux autres programmes de DRHC, nous avons examiné les dépenses par participant pour la formation de bénéficiaires d'aide sociale (BAS) dans l'une des composantes de la Planification de l'emploi de 1990-1991, ainsi que les coûts par participant pour une formation axée sur des projets dans le cadre du programme Amélioration de l'employabilité. Les coûts en question sont les suivants :

- planification de l'emploi pour BAS en 1990-1991 - 9 350 $ par participant;
- formation axée sur des projets en 1994-1995 dans le cadre du programme Amélioration de l'employabilité - 11 601 $ par participant.

Il n'est évidemment pas possible de comparer directement les deux programmes en question avec Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, étant donné qu'ils n'ont pas les mêmes objectifs. Toutefois, une telle comparaison donne une idée du coût des autres programmes relatifs au marché du travail par rapport au coût de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick.

Le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA) peut aussi se comparer à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick pour ce qui est du rapport coût-efficacité. Tout comme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, PATA cherche surtout à répondre aux problèmes d'adaptation au marché du travail des travailleurs plus âgés. Financé à 70 % par le gouvernement fédéral et à 30 % par les gouvernements provinciaux, PATA offre des prestations aux travailleurs âgés de 55 à 64 ans qui ont perdu leur emploi de façon permanente et qui ont peu de possibilités d'être engagés ailleurs ou de se recycler afin de pouvoir chercher de nouvelles possibilités d'emploi.

Pour 1994-1995, la contribution fédérale au PATA était de 50 millions de dollars, y compris 27,5 E.T.P. et un budget de fonctionnement de deux millions de dollars. En août 1995, la prestation de base en vertu du PATA au Canada atlantique était de 70 % des prestations d'a.-c. pour un minimum de 760 $ et un maximum de 1 000 $ par mois. Tout comme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, le PATA permet de réduire les prestations d'a.-c. et d'aide sociale, mais sans rien prévoir pour les valeurs sociales comme dans le cas de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Entre 760 $ et 1 000 $ par mois, les coûts par participant de PATA semblent à peine légèrement moins élevés que ceux de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, qui s'établissent en moyenne à près de 1 000 $ par mois.

Chapitre VI Évaluation globale

Ce chapitre résume les conclusions qui permettent l'évaluation globale de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick.

A. Qualité de vie

Dans l'évaluation, on a constaté des changements statistiquement significatifs en ce qui concerne la qualité de vie générale des participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Chose certaine, même s'ils ne sont peut-être pas tous le résultat d'une participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, les changements survenus dans le groupe des participants ne se sont pas produits dans le groupe de comparaison.

La majorité des participants (53 %) croient aussi que leur participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick leur a permis de mieux se tirer d'affaire financièrement.

La majorité des participants (87 %) sont convaincus que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick leur a permis de croire davantage en eux-mêmes et en leurs aptitudes.

Les changements dans la qualité de vie perçue appuient beaucoup l'argument en faveur d'une participation active à la place d'une assistance passive; les personnes qui occupent activement un emploi et qui gagnent un revenu contribuent d'une façon plus active à la société dans son ensemble et observent de manière tangible qu'elles ont une meilleure estime de soi et se portent mieux.

B. Esprit communautaire et engagement

Le niveau de bénévolat est un signe d'esprit communautaire. Dans l'ensemble, les participants étaient plus susceptibles de participer à des services bénévoles que les membres du groupe de comparaison.

La très grande majorité des participants (90 %) ont mentionné que le travail effectué par l'entremise de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick est très important pour

la communauté locale, et la majorité (92 %) croient aussi qu'ils ont personnellement « beaucoup à offrir à leur communauté ».

Les employeurs hôtes ont régulièrement parlé en bien de l'engagement des participants en ce qui concerne le programme et les projets. Ils ont notamment cité, à titre d'exemples, des rendements supérieurs aux attentes et l'empressement avec lequel les participants accomplissaient les tâches qui leur étaient confiées.

Dans la majorité des projets examinés (95 %), la valeur du rendement dépassait la valeur des salaires reçus. La majorité des employeurs hôtes, y compris là où les projets avaient coûté plus cher que la valeur du rendement, ont mentionné qu'ils accepteraient de participer à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick à cause de la qualité du travail obtenu. La qualité du rendement et l'empressement à effectuer les tâches témoignent aussi de l'engagement des participants envers la communauté.

Le taux peu élevé d'abandons du programme témoigne également de l'intérêt des participants envers les projets et le programme.

C. Impacts sur le marché du travail

On a évalué l'impact sur les participants du programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Il s'agissait plus particulièrement d'estimations économétriques des gains probables et des prestations d'assurance-chômage et d'assistance sociale que les participants auraient probablement obtenus si le programme n'avait pas été offert. Les estimations se fondent sur des modèles économétriques à partir de données sur les participants et le groupe de comparaison.

Ces modèles ont des propriétés statistiques robustes. Bon nombre des coefficients de régression atteignent des niveaux qui ont habituellement une signification statistique.

Les résultats montrent que, sans le programme, les participants auraient obtenu des gains totaux moins élevés (gains plus l'assurance-chômage plus l'assistance sociale) que durant la période précédant le programme. Des résultats montrent aussi qu'une proportion plus grande de participants auraient dépendu d'un soutien de revenu passif.

D. Valeur du rendement

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick accepte une grande variété d'activités chez les hôtes de projets. Les projets les plus souvent entrepris concernent l'entretien et l'embellissement d'installations, la sylviculture, les améliorations piscicoles, l'amélioration d'installations touristiques et divers projets environnementaux.

Les informations sur la valeur des activités de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick s'appuient surtout sur les réponses au sondage auprès des employeurs hôtes de 1996. En tout, 101 hôtes ont fourni des réponses sur la valeur totale des rendements obtenus et le nombre de participants concernés. De plus, nous avons obtenu des indications semblables dans un nombre plus petit d'études de cas. Nous avons obtenu des réponses très variées à une question de sondage portant sur la valeur estimative des travaux effectués par les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. D'après la moyenne des réponses fournie par les employeurs hôtes, chaque participant aurai produit un rendement moyen de 8 220 $ durant la période active de six mois.

E. Coût-bénéfice et coût-efficacité

Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick vise notamment les deux objectifs suivants :

- ✦ améliorer la qualité de vie des personnes considérées comme étant le plus dans le besoin; et
- ✦ stimuler les sentiments d'appartenance et d'engagement communautaires.

D'après les entrevues menées auprès des hôtes, il s'est produit une amélioration de l'estime de soi, de la confiance en soi et de la satisfaction de vivre en général, qui sont des points importants du premier objectif. Les changements que les hôtes ont constatés chez les participants témoignent aussi de progrès vers la réalisation du deuxième objectif.

Pour ce qui est surtout des programmes qui poursuivent des objectifs d'équité ou des objectifs non fondés sur le rendement, il importe, dans la méthode d'évaluation, de bien tenir compte de l'atteinte de tels objectifs même s'ils sont assez difficiles à quantifier. Dans l'examen du rapport coût-bénéfice, on a tenu compte des bénéfices intangibles et mentionné l'importance que ces bénéfices doivent avoir pour que le programme atteigne le seuil de rentabilité. À remarquer qu'il est peut-être trop ambitieux de viser la rentabilité dans un programme qui a des objectifs d'équité en ce sens qu'il cherche à aider des

travailleurs plus âgés sans emploi. Un des principaux points de l'analyse en question est que les coûts de transfert s'équilibrent étant donné que, sur le plan social, ces coûts représentent un bénéfice pour les participants et un coût pour les contribuables, quelle que soit l'importance du paiement.

Le rapport examine aussi l'aspect coût-efficacité du programme, c'est-à-dire les coûts de transfert du programme par rapport aux bénéfices et aux résultats intangibles. Il est ici question des coûts financiers assumés par les gouvernements qui administrent le programme. Dans le cas présent, on a tenu compte des transferts qui ne sont pas pertinents sur le plan des coûts-bénéfices sociaux. Il s'agit notamment des coûts de transfert sous forme de paiements aux participants, ainsi que des changements de compensation relativement à d'autres transferts, notamment l'assurance-chômage et l'assistance sociale.

Les résultats de base montrent que le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick donne de bons résultats sur les plans coût-bénéfice ou coût-efficacité à condition d'accorder une valeur aux bénéfices intangibles. Le point est que, de la façon dont le programme a été conçu, il faut accorder une valeur importante à ce type de bénéfices. Dans les deux cas, et même si on accordait une valeur relativement faible à ce que nous appelons les facteurs intangibles, le programme se révèle avantageux sur les deux plans. Nous ne pouvons pas mieux quantifier les facteurs intangibles étant donné qu'il s'agit essentiellement de questions d'équité pour lesquelles il n'existe aucune méthode d'évaluation analytique.

F. Questions pour l'évaluation des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité

Pour l'évaluation des aspects coût-bénéfice et coût-efficacité du programme, on a examiné les dépenses totales du programme ainsi que les dépenses par participant. On a aussi examiné brièvement d'autres programmes canadiens établis pour le même groupe cible. À partir d'un modèle qui comprend à la fois les participants et les membres d'un groupe de comparaison, des estimations ont été faites de l'impact du programme sur les prestations d'a.-c. et d'aide sociale versées aux participants. Les entrevues auprès d'informateurs-clés, les études de cas et l'enquête auprès des employeurs hôtes ont aussi contribué à l'analyse des facteurs coût-efficacité et coût-bénéfice.

En plus des questions d'évaluation particulières prévues dans l'énoncé de mandat, la proposition et le rapport sur la méthodologie mentionnent une série de questions d'évaluation plus génériques qui revêtent une importance particulière dans l'évaluation de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick. Ces questions sont posées pour satisfaire le besoin de définir d'une façon plus globale l'efficacité du programme, étant

donné que Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick offre un revenu annuel garanti sous forme de transferts de revenus. Les questions sont les suivantes :

1) Le programme vise-t-il vraiment à aider les personnes qui en ont le plus besoin?
2) Le programme est-il adaptable et adapté selon l'évolution des besoins et des circonstances?
3) Le programme se révèle-t-il efficace en ce qui concerne, par exemple, l'incitation au travail?
4) Le programme offre-t-il des avantages sans pour autant stigmatiser les participants?

G. Aspects global et comparatif du rapport coût-efficacité

Dans une évaluation coût-bénéfice et coût-efficacité, il faut d'abord établir si le programme atteint vraiment ses objectifs. Les objectifs en question, qui sont décrits en détail ailleurs dans le rapport, visent à améliorer l'environnement, y compris des installations locales, et à améliorer la qualité de vie. L'évaluation indique que le programme semble atteindre ces objectifs à condition d'accorder un poids important au sous-objectif qui consiste à améliorer la qualité de vie des participants. Le programme constitue une réussite sur les plans coût-bénéfice et coût-efficacité si une valeur relativement faible est attribuée à son objectif d'« équité ». Dans l'évaluation finale, les objectifs du programme supposent qu'il faut accorder un poids substantiel à l'équité. Une telle approche, toutefois, met l'accent sur le rôle et la contribution requises du programme en matière d'équité pour que celui-ci réponde aux conditions de coût-efficacité. Les lecteurs pourront évaluer à leur façon ces paramètres pour voir si les avantages en matière d'équité sont obtenus à un coût raisonnable. À titre comparatif, les autres programmes ne semblent pas permettre d'offrir les *mêmes* avantages à meilleur marché.

H. Mesure des bénéfices et des coûts

Pour l'évaluation de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, on a utilisé les méthodes d'analyse coût-bénéfice ordinaires. Les bénéfices du programme se définissent comme la valeur du rendement pendant la période active, plus la valeur du rendement du travail durant la période inactive. Dans l'analyse, on a tenu compte de la valeur du temps non rémunéré pour le calcul du « revenu complet », qui constitue la mesure de bénéfices acceptée selon les publications portant sur le sujet. Les avantages intangibles de la participation au programme sont traités et calculés comme valeur résiduelle requise pour atteindre le seuil de rentabilité en matière de coût-bénéfice.

Les coûts d'opportunité pour les participants, les frais d'administration du programme, les cotisations à la Croix bleue et les coûts assumés par les hôtes sont inclus dans le coûts du programme. Les coûts de transfert des paiements aux participants et ceux des cotisations au RPC ne sont pas inclus ici parce qu'ils représentent des transferts plutôt que des coûts de ressources réelles. Du point de vue des dépenses engagées par les gouvernements, l'analyse coût-efficacité du programme tient compte de ces deux derniers postes de dépenses. L'analyse coût-efficacité tient aussi compte des sommes épargnées par le gouvernement au titre de l'a.-c. et de l'aide sociale.

Les résultats du calcul des coûts et des bénéfices figurent au chapitre V du présent rapport. Il faut souligner la valeur du rendement des projets, qui est calculée à une moyenne de 8 220 $ par participant. Cette estimation montre que les participants donnent un rendement précieux, ce qui joue un rôle important dans l'analyse. L'estimation provient des chiffres fournis par les employeurs hôtes, lesquels ont été vérifiés par les études de cas. À cet égard, le programme semble avoir réussi à produire des rendements ayant une valeur importante, ce qui a beaucoup contribué à la réalisation générale des objectifs.

Pour l'analyse coût-efficacité et coût-bénéfice du programme, on a estimé des frais d'administration inférieurs à 100 $ par participant. Il s'agit d'un montant relativement faible, même pour un programme dont l'administration continue consiste surtout à tenir des dossiers et à garantir le versement des paiements.

Les questions d'évaluation plus génériques ont permis de tirer les conclusions suivantes :

1) Les frais d'administration du programme sont à un niveau raisonnable.

2) Le programme semble vraiment viser les personnes qui en ont le plus besoin. Les participants avaient auparavant un niveau d'employabilité relativement faible, et il semble que ce niveau aurait encore diminué s'ils n'avaient pas fait partie du programme.

3) Sur le plan des operations, le programme semble adaptable et flexible. En ce qui concerne Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, il s'agit surtout de s'occuper des personnes qui cessent de participer au programme et de leur trouver des remplacements.

4) Le programme ne prévoit pas un taux d'impôt explicite sur les gains obtenus durant la période inactive et n'impose que quelques contraintes générales sur les gains. Malgré ce faible taux d'impôt sur les gains durant la période inactive, on constate peu d'emplois rémunérés durant cette période. Dans la conception du programme, on s'attendait pourtant à obtenir des résultats en matière d'incitation à l'emploi.

5) Le programme offre des avantages aux participants sans les abaisser et tout en leur permettant d'effectuer un travail précieux qui a du sens. Il s'agit là d'un élément important des objectifs atteints.

I. Conclusions

Les lignes suivantes présentent les conclusions de la présente évaluation provisoire de Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick par rapport aux objectifs primaires du programme.

Objectif n° 1 : Contribuer de façon positive aux activités économiques de la province par des projets environnementaux et des activités de soutien communautaire qui réduisent la demande à court terme et à moyen terme de services de soutien communautaire, et ce par des travaux qui ne sont pas habituellement effectués par d'autres travailleurs.

Le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick a eu un impact économique positif dans la province. L'évaluation montre que les participants ont produit un rendement ayant une valeur importante. Le rapport montre aussi que le programme a contribué à réduire la demande sous forme de soutien de revenu passif. Comme le programme donne des droits accrus à des prestations du RCP, il permet aussi de réduire le niveau de dépendance futur à l'égard de programmes de soutien passif.

Pour ce qui est de l'adéquation entre les bénéfices et les coûts, le programme constitue une réussite sur les plans coût-bénéfice et coût-efficacité, à condition d'accorder une valeur relativement faible aux bénéfices reliés à une meilleure estime de soi des participants. Il n'est pas possible de quantifier directement ces bénéfices. À la limite, les responsables de politiques devront déterminer s'ils sont suffisamment importants pour justifier le maintien de dépenses à ce sujet.

Objectif n° 2 : Améliorer l'environnement physique général des communautés et contribuer au développement de projets d'infrastructure qui ne pourraient pas être réalisés sans le programme.

Les informations obtenues au cours des études de cas et de l'enquête menée auprès des employeurs hôtes à deux époques différentes de la vie du programme montrent que les travaux effectués par les participants ont permis d'améliorer l'environnement physique en général et ont contribué à la réalisation de projets qui n'auraient pas eu lieu sans les ressources du programme.

Objectif n° 3 : Rehausser la qualité de vie de personnes les plus démunies, mais qui ne peuvent se trouver du travail ou participer à des activités de

recyclage, en leur donnant une occasion de contribuer activement à des travaux utiles pour la communauté; rehausser la qualité de vie d'une personne signifie améliorer son estime de soi et sa confiance en soi, lui donner le sentiment qu'elle apporte une contribution à la société, et rehausser son état de santé, son autonomie financière et sa satisfaction de vivre en général.

L'analyse de données provenant de sources diverses montre que le programme a atteint le groupe cible visé, qu'il a donné lieu à des travaux que tous jugent avantageux pour la société et qu'il a visiblement produit chez les participants des changements appréciables que n'ont pas connus les membres du groupe de comparaison.

Objectif n° 4 : Stimuler et créer un sentiment d'appartenance et de participation communautaires, et donc favoriser, à long terme, le travail ou le bénévolat, la participation communautaire et le bien-être personnel des participants et des membres de leur famille.

On a constaté que les participants à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick avaient développé un sens d'engagement communautaire, faisaient du bénévolat, avaient une meilleure estime de soi et avaient amélioré en général leur niveau de bien-être pendant leur participation à Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick.

Il appartient au Conseil du Trésor du Canada et aux organismes partenaires de déterminer s'il faut poursuivre le programme Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick pour le reste de la période d'essai. L'évaluation provisoire montre que le programme se déroule comme prévu, qu'il atteint les objectifs visés et qu'il donne de bons résultats sur les plans coût-bénéfice et coût-efficacité. S'il s'agit là des critères de décision en vue du maintien du programme, il y aurait alors lieu de maintenir ce dernier pendant toute la durée de la période d'essai prévue, conformément à l'accord de financement.